

ВЕРИГИ НА ДОСТАВКИТЕ В БЪЛГАРСКАТА ПРАКТИКА



гл. ас. д-р **Силвия Благоева**

гл. ас. д-р **Мария Кехайова**

Рецензенти: проф. д-р ик. н. Николинка Сълова
доц. д-р Елена Георгиева

Увод

Темповете на изменение и несигурността в развитието на пазара през последните години прави все по-актуална идеята за участие на българските фирми в т. нар. вериги на доставки. По принцип те обхващат компании и бизнес дейности, свързани с проектирането, производството, доставката и използването на продукти или услуги. Фирмите, които успяват да изградят и/или да се включат в силна верига на доставки, получават съществени конкурентни предимства. Причината е, че във веригата на доставки клиенти, доставчици и фирми, които предоставят логистични услуги, си обменят информация, която е по-точна и подробна в сравнение с традиционните отношения "продавач - клиент", когато страните се разглеждат по-скоро като противници, отколкото като партньори¹. Отделните компании се стремят да участват в една или повече вериги на доставка, като изпълняват определени функции във всяка от тях. Автоматизирането на бизнес процесите и прилагането на различни техники за управление на веригата на доставки дават възможност на фирмите, вместо да концентрират усилията си само върху собствените си разходи и цените на продуктите, да работят успешно с бизнес партньорите си за снижение на общите разходи, за по-бърза реакция на направените поръчки, за минимизиране на пропуснатите ползи и за повишаване удовлетвореността на клиентите. С успешното прилагане на концепцията компаниите се стремят да подобрят обслужването на клиентите, да повишат точността на прогнозите, да намалят запасите и да съкратят времето за пускане на нови продукти на пазара. Именно поради това през последните години концепцията за управление на веригата на доставки (Supply Chain Management) сериозно навлиза в практиката на значителен брой фирми.

Трябва да се отбележи обаче, че независимо от доказаните предимства на веригите на доставки в световната литература и практика, у нас все още няма дос-

¹ Ellram, Lisa. Supply Chain Management, Partnerships and Shipper-Third Party Relationships. //International Journal of Logistics Management, 1999, p.1.

татъчно значими изследвания в това отношение. Във връзка с това основна цел на студията е въз основа на спецификата на концепцията за управление на веригата на доставки да се установят първоначалните ориентации на български компании по текущото приложение на различни информационно управляващи системи във веригите на доставки, както и да се разкрият основни проблеми и намерения на фирмите за бъдещи инвестиции в тази насока. Посочената цел може да бъде постигната чрез решаването на три конкретни задачи: 1) да се разкрият същността и особеностите на понятието "верига на доставките"; 2) да се очертае спецификата на концепцията за управление на веригата на доставките и на информационно управляващите системи, осигуряващи функционирането ѝ, както и предпочитанията на българските фирми при използването на последните в управлението на веригите на доставки; 3) да се очертаят най-важните предизвикателства за компаниите при използването на различните информационно управляващи системи, както и да се формулира текуща самооценка на фирмите за политиката им относно веригата на доставки, включително и намеренията за инвестиции в тази насока. Обект на изследване са български бизнес организации, потенциални участници във вериги на доставки, а предмет е ориентацията и намеренията им за участие във вериги на доставки, както и използваните за тази цел информационно управляващи системи.

Цялостният изследователски проект (концептуална и емпирична част) е осъществен в периода януари 2007 - юни 2008.

Студията е написана при следното лично участие на авторите:

- Гл. ас. д-р Силвия Благоева - точки 1, 2 и 3;
- Гл. ас. д-р Мария Кехайова - точка 4;
- Съвместно при равностойно участие - увод и заключение.

1. Основни характеристики на веригата на доставки

Фирмите изпълняват разнообразни дейности в процеса на проектиране, производство, маркетинг, доставка и поддържане на своите продукти или услуги. Всяка от тях допринася за индивидуализация на стоките, но същевременно формира и определени разходи. Стремещт на компаниите да си осигурят конкурентни предимства налага съсредоточаване на усилията в ключови за съответната фирма дейности и предоставяне на външни изпълнители на стандартни такива, за които не се изисква особено ноу-хау, не са скъпи и има голяма конкуренция между доставчиците. Подобна тенденция има своите предимства, но поставя задачата за интеграция и координация на потоците от материали и полуфабрикати от различни доставчици, включително и на потоците от готова продукция, разпределяна чрез множество посредници. Особено подходяща основа за това е логистичната концепция², тъй като философията ѝ е насочена към интегрирано управление на движе-

² Логистиката се проявява като интегрираща концепция, ориентирана към формирането на логистична система, в която потребностите на пазара се трансформират в стратегия и план за производство, които от своя страна се преобразуват в стратегия и план за снабдяване на фирмата.

нието на материалните и съпътстващите ги потоци в логистичната система от източника на възникване до крайния потребител.

Наличието на интегрирано управление обаче, е основната причина в западната литература понятието "верига на доставките" (Supply chain) да се използва успоредно с понятията "логистична система" и "логистична верига". В много случаи, поради твърде близкото им значение, тези понятия не са точно разграничени и се използват като синоними. В терминологичния речник APICS са включени две трактовки на понятието "верига на доставки", акцентиращи върху факта, че тя е последователност от двойки свързани звена от типа доставчик - потребител, чрез които стоките или сервизните потоци достигат до крайния потребител. Те са организирани по начин, който гарантира постигането на определени бизнес цели. За разлика от логистичната верига тук не се поставя изискване за линейна подреденост на звената.

Според Д. Уотърс³ това е най-обобщаващия термин, който следва да се използва в случаите, когато акцентът се поставя върху преместването на материалите, тъй като веригата на доставки обхваща различни видове дейности и организации, през които материалите преминават по време на движението си от доставчика на началното равнище до крайния потребител.

В специализираната литература са формулирани голям брой дефиниции за "верига на доставките", които не се различават съществено една от друга, а взаимно се допълват и разширяват обхвата на понятието. Типичен пример за това са:

1. "Веригата на доставки е мрежа от средства за обслужване и варианти за разпределение, които изпълняват функции по набавяне на материалите, тяхното трансформиране в междинните звена и завършва с получаването на готова продукция, която се разпределя към крайните клиенти"⁴.

2. "Верига на доставките е линейно подредено множество от фирми, които донасят продукта или услугата до пазара"⁵.

3. "Веригата на доставки е съвкупност от организации, въввлечени в различни процеси и видове дейности, насочени към създаване на стойност във вид на стоки или услуги за крайния потребител. Всяка от организациите в тази верига зависи от останалите организации, въпреки че няма с тях тясно сътрудничество"⁶.

За целите на настоящата студия възприемаме едно от най-разпространените определения за веригата на доставки, обобщаващо позициите на множество автори: "Верига на доставките - три или повече икономически единици (юридически или физически лица), пряко участващи във външните или вътрешните потоци от

³ Waters, Donald, Logistics. An Introduction to Supply Chain Management, 2003.

⁴ Ganeshan, Ram, Terry P. Harrison. An Introduction to Supply Chain Management, Department of Management Sciences and Information Systems, Penn State University, 1995.

⁵ Lambert, Douglas M., James R. Stock and Lisa M. Ellram. Fundamentals of Logistics Management. Boston. MA: Irwin/McGraw-Hill, Chapter 14, 1998.

⁶ Кристофер, М. Логистика и управление цепочками поставок. Питер, 2005, с. 26.

продукция, услуги, финанси и/или информация от източника до потребителя"⁷.

Основните аргументи, определящи избора на възприетата дефиниция, са:

- Поставено е условие за минимален брой участници, които формират веригата на доставки. Във всяка верига има определена комбинация от фирми, изпълняващи различни функции - производители, дистрибутори или търговци на дребно, както и клиенти, т.е. крайни потребители на изделия. Едновременно с това обслужването им се реализира от други компании, които всъщност са доставчици на различни услуги.

- Участниците във веригата, от една страна, могат да бъдат външни за фирмата (свързани с външните потоци) самостоятелни юридически лица, а от друга - вътрешните обособени звена на фирмите, свързани с движението на вътрешните потоци.

- Веригата на доставки започва от източника на материалните и съпътстващите ги потоци и завършва до крайния потребител.

В литературата⁸ се разграничават три равнища на сложност на веригата на доставките на даден продукт:

Първо, верига на доставките, включваща доставчик от първо равнище, централна фирма във веригата и потребител от първо равнище. Тази основна група участници формира проста (пряка) верига на доставки (фиг. 1.):



Фиг. 1. Пряка верига на доставките

Второ, разширена верига на доставките, включваща доставчик от първо и второ равнище, централна фирма, потребител от първо и второ равнище. Разширените вериги могат да съдържат и група от компании, които обслужват дейността на другите фирми от веригата на доставките (фиг. 2.).



Фиг. 2. Разширена верига на доставките

Трето, максимална верига на доставките, която включва всички основни звена и етапи на производство от източника на възникване до крайния потребител,

⁷ Mentzer, J.T. De Witt W., Keebler J.S. Defining Supply Chain Management // Journal of Business Logistics, 2001. V22. №2. CLM.P.4

⁸ За подробности виж Корпоративна логистика, под общей и научной ред. дэн В. И. Сергеева, ИНФА-М, М., 2004, с. 89, както и Hugos Michael. ESSENTIALS of Supply Chain Management, John Wiley & Sons, Inc., 2003 p. 23-25, както и Waters Donald, Цит. съч., с. 20-21.

както и различни логистични, финансови и маркетингови посредници и компании, осигуряващи информационното обслужване във веригата на доставките (фиг. 3.).



Фиг. 3. Максимална верига на доставките

Продуктите, които се движат във веригата на доставки, се създават от компаниите производители: производители на суровини, материали и полуфабрикати; производители на крайни продукти; производители, създаващи нематериални продукти; компании, предоставящи различни услуги. Във веригата на доставки обаче се формират запаси като буфер между промените в потребителското търсене и възможностите на производителите. Те се натрупват от дистрибуторите, които в повечето случаи стават собственици на закупуваните от производителите продукти. Последните осъществяват връзка с потребителите на различните изделия, но изпълняват и редица други функции - управление на запасите, складови операции, транспортиране, продажбено и следпродажбено обслужване на клиентите. Обикновено те са търговци на едро, тъй като продават в значително по-големи количества, отколкото отделният клиент би закупил. Важен участник във веригата на доставките са и търговците на дребно, които осигуряват определено равнище на обслужване на потребителите. Те складираят запаси от готова продукция и ги продават в малки количества на множество потребители при изгодна и за двете страни цена. Използват различни маркетингови похвати за рекламиране на продуктите и стимулиране на продажбите. Важен елемент във веригата на доставките са и клиентите - всяка организация, купуваща и използваща изделия или услуги както с производствено предназначение, така и за крайно потребление.

Структурата на веригата на доставки се допълва от доставчиците на различни услуги, които са развили специализирани умения за изпълнение на специфични дейности: доставчици на транспортни, складови и други услуги - логистични оператори (logistics providers), които могат да изпълняват тези услуги в различни вериги на доставки; доставчици на финансови услуги, осигуряващи отпускане на заеми, анализ на кредити, посредничество (банки, компании за оценка на кредити,

посреднически фирми); доставчици, които извършват анализи на пазара, както и реклама; доставчици, предоставящи юридически услуги, проектиране на продукти, технически услуги и други. Трябва да се отбележи, че наличието на значителен брой доставчици на специализирани услуги във веригата позволява на останалите участници да аутсорсват тези дейности, докато малкият им брой принуждава последните да се "самообслужват".

Специфичните особености на веригите на доставка могат да бъдат обобщени по следния начин:

Първо, веригите на доставки са продуктово определени, поради което броят на възможните конфигурации на вериги на доставки е огромен. При това различните продукти налагат различна структура на веригата на доставка.

Второ, сред факторите, които оказват влияние при формиране на веригата на доставки, следва да се откроят: асортимент, стойност и сложност на продуктите, габарити, тегло, свойства, достъпност (разстояние за транспортиране), характер на потребителското търсене, равнище на конкуренцията и други. Тези фактори са важни при избора на посредници, с които да се работи, определяне на техния брой, къде да са разположени, вида транспорт, какви потребители да се обслужват и т.н. В този смисъл за някои продукти е препоръчително да се формират кратки вериги на доставка (продукти с ниска стойност, голям обем, лесно достъпни), докато при други това е невъзможно (сложни продукти с висока стойност).

Трето, веригата на доставки на всеки продукт има определена дължина, зависеща от броя на равнищата или посредниците, през които преминава материалният поток в движението си от източника до крайния потребител. Има и ширина, определяна от броя на паралелните маршрути, по които може да се премества продуктът (брой на еднотипните посредници от дадено равнище - доставчици, дистрибутори и т.н.). Ширината и дължината на веригата на доставките оказват съществено влияние върху възможността да се контролира и управлява движението на материалните потоци от компанията, собственик на логистичния процес.

Четвърто, колкото по-кратка и по-тясна е веригата на доставките, толкова е по-лесно управлението на материалните потоци. При дългите и широки вериги значително се повишава качеството на обслужване на клиентите, но същевременно нарастват разходите и намалява контролът от страна на централната фирма във веригата на доставки.

Пето, въпреки посоченото разнообразие всяка от веригите се състои от повтарящи се групи участници с различен брой участващи във всяка група. Потребностите във веригата остават относително устойчиви през определен период от време. Промени настъпват при обединяване на някои от участниците във веригата, тъй като се променят функциите, които те изпълняват.

Шесто, важна особеност на веригата на доставки е възможността за препроектиране на продуктите и процесите⁹ (анализ на възможностите за изменение на

⁹ Johnson, J., D. Wood. Contemporary Logistics. Prentice Hall, 2005, p. 56.

технологията и дизайна на продуктите), така че те по-пълно да съответстват на потребностите на другите участници във веригата. Всички партньори във веригата трябва да осигурят доставка на качествен продукт, като всяка фирма участва в съответствие със своите компетенции и е длъжна да прехвърли към другите участници онези свои задължения, които друг би могъл да извърши по-квалифицирано.

Седмо, функционирането на веригите на доставки в голяма степен зависи от възможността да се предава значителен обем информация в реално време. Необходима е много добра организация на информационните връзки, засягащи общото управление на материалните и съпътстващите ги потоци. В повечето случаи това се постига чрез дългосрочно сътрудничество между участниците във веригата.

Установените до тук основни характеристики дават основание да се направи извода, че обхватът на веригата на доставки се определя от точката на зараждане на материалния поток, пунктовете, през които той преминава (или се трансформира), и точката на потребление. Тя е съставена от всички участници, които пряко или косвено са ангажирани с изпълнението на поръчката на клиентите и включва не само производителя и доставчика, но и превозвачите, складовете, търговците на едро и дребно, както и самите клиенти. Именно поради тези особености веригата на доставка най-често се съпоставя с логистична верига, която в терминологичния речник ANNEX се дефинира като "обединение на всички видове бизнес процеси (проектиране, производство, продажби, сервиз, снабдяване, дистрибуция, управление на запасите и др.), необходими за задоволяване търсенето на продукция или сервиз - от началния момент на получаване на суровините или информацията до момента на доставка до потребителя"¹⁰. Следователно, логистичната верига е интеграция на всички основни функционални сфери на бизнеса (логистични функции) на компанията и нейните партньори. Основна причина за интегрирането е общият интерес и постигането на икономически ефект за всички участници, поради което в логистичната верига, подобно на веригата на доставки, е налице непрекъснат обмен на информация и съвместно планиране на дейността на всички участващи звена.

Съществена особеност на логистичната верига е линейната ѝ структура, поради което тя се разглежда и като линейно подредено множество от звена¹¹, което създава възможности за редица оптимизации, свързани с разходите, транспортирането, складирането и т.н. Повечето от авторите, обаче не поставят условие за линейна подреденост на участниците във веригата на доставки. Това, според нас, е достатъчно основание да се твърди, че съществуват различия между двете понятия по отношение на разположението и броя на участниците. Различията са особе-

¹⁰ Виж Terminology in Logistics, p. 95.

¹¹ Звено на логистичната система е функционално (структурно) обособено подразделение на фирмата или юридически самостоятелно предприятие, организация, учреждение, което е една от трите страни в логистиката (доставчици, потребители, логистични посредници), третирано като цяло в рамките на логистичната система, нейните подсистеми, логистичните мрежи (канали, вериги) и реализиращи една или няколко логистични дейности.

но значителни при широките и дълги вериги на доставка, които се формират при сложни и скъпи продукти. Съществената разлика обаче е продуктовата определе- ност на веригата на доставки, която не е задължителна за логистичната верига, формираща се за управление на движението на материални потоци в конкретна логистична система, а не за конкретен продукт (група продукти). Въпреки посоче- ните различия следва да се отбележи, че в случаите на формиране на пряка верига на доставки различията с логистичната верига са по-скоро теоретични.

Прилики, според нас, могат да се търсят между състава и структурата на раз- ширената или максималната верига на доставки и логистичния канал¹². Той е второ- то равнище в мрежовата структура на логистичната система и представлява частич- но подредено множество, състоящо се от потребители, доставчици, посредници, превозвачи, застрахователи и други, участващи в движението на материалния поток. Принципното различие между логистичен канал и логистична верига е в частичната подреденост на звената и в равнището на тяхното агрегиране. Това дава основание логистичната верига да се третира като подмножество на канала, който включва оп- ределен брой логистични вериги¹³. Считаме, че ако се базираме на обхвата и съдържа- нието на разширената и/или максималната верига на доставки, могат да се открият общи черти с логистичния канал поради следните основни причини:

Първо, отделните вериги на доставка могат да се обединяват с цел удовлетво- ряване потребностите на различни типове потребители на даден пазар. Следова- телно, във формираната разширена/максимална верига на доставки могат да се обособят отделни разклонения (сегменти), подобно на логистичния канал.

Второ, възможно е дадена обща верига на доставки да се раздели на отделни разклонения, когато един и същ продукт достига до различните потребители по различни пътища.

Веригата на доставки се усложнява допълнително в случаите, когато една компания произвежда или търгува с десетки различни продукти, всеки от които има своя верига. Поради това някои автори считат, че понятието "верига на достав- ки" представя прекалено опростена картина на връзките и препоръчват термина "мрежа на доставките"¹⁴. На основата на тази идея може да се търсят връзки и с още едно понятие, използвано в логистиката - "логистична мрежа", която включва пълното множество от звена, между които има установени взаимовръзки по повод на основния и съпътстващите го потоци в рамките на проектираната логистична система. В този смисъл, според нас, в зависимост от равнището на сложност на веригата на доставки, тя може да се съпостави с отделните равнища от мрежовата

¹² Логистичният канал е обособена съвкупност от звена на логистичната система, ориентирани по основния (материалния) поток, събрани с цел задоволяване на маркетинговите потребности и получаване на икономии от мащаба на логистичната дейност за сметка на хармонизация на опа- ковките, съхранението, товаропереработката и транспортирането на продукцията.

¹³ Логистичната верига и логистичния канал са съставни части на логистичната мрежа, която по принцип се формира от фирмата, собственик на логистичния процес.

¹⁴ Виж Кристофер, М. Цит. съч., с. 29, както и Waters Donald, Цит. съч., с. 22.

структура на логистичната система - логистична верига (при първото равнище), логистичния канал (при второто и/или третото равнище) и логистичната мрежа (само при максимална верига на доставки).

Анализът на изведените особености на веригата на доставки и съпоставката ѝ с логистичната система дават основание да се счита, че формираните от фирмата собственик на логистичния процес вериги на доставка на конкретни продукти на практика са нейната логистична система. Независимо от терминологичните разминавания, в съдържателен аспект трудно могат да се посочат съществени разлики. Поради това, подобно на логистичните системи, и веригите на доставка обективно се нуждаят от управление, което се базира на подходяща технология и реализиращата я информационно управляваща система.

2. Особености на управлението на веригата на доставки

Участието в определени вериги на доставка е съществен елемент от подхода на фирмите към пазара. Формираната конкретна верига трябва да отговаря на пазарните изисквания, като отправна точка са потребностите на обслужваните клиенти. В зависимост от техните предпочитания - високо ниво на обслужване или ниски цени на продуктите (услугите) - веригата на доставки интегрира изпълнението на различни функции и осигурява баланс между гъвкавост, разбираана като възможност за бърза реакция на промените в потребителското търсене, и ефективност, проявяваща се като производство при възможно най-ниски разходи. Компаниите, чиито вериги на доставки могат най-добре да отговорят на изискванията на клиентите, получават по-голям пазарен дял за сметка на своите конкуренти извън веригата, като по този начин придобиват определени конкурентни предимства.

Третирани индивидуално, разнообразните изисквания във веригата на доставки често влизат в конфликти¹⁵. Намирането на пътища за успешно балансиране на привидно противоречивите изисквания налага те да се възприемат и третират като части от едно цяло. Именно във връзка с това в стопанската практика все по-осезаемо навлиза концепцията за управление на веригата на доставките.

Терминът "управление на веригата на доставки" (Supply Chain Management - SCM) възниква през 80-те години на XX в., но получава по-широко разпространение през 90-те години. Той следва ясно да се разграничи от вертикалната интеграция, защото тя предполага възникването на права на собственост по отношение както на доставчиците, така и на дистрибуторите¹⁶. И въпреки че през последните

¹⁵ Например осигуряването на високо равнище на обслужване на потребителите налага поддръжане на запаси, с което обаче се нарушава изискването за ефективна работа, изискващо съкращаване на количеството поддръжани запаси.

¹⁶ Всяка фирма сама определя каква част от веригата на доставки ще владее, а също така в каква степен може да контролира другите участници във веригата (обикновено на договорна основа). Една от крайностите е фирма, която е интегрирана по вертикалата, т.е. една фирма с собственик на веригата на доставка на даден продукт.

години на ХХ в. вертикалната интеграция е била препоръчителна стратегия за развитието на бизнеса, то сега все повече се акцентира върху стратегията на аутсорсинг¹⁷.

В специализираната литература съществува голямо разнообразие от дефиниции за управлението на веригата на доставките, например:

1. "Управлението на веригата на доставките - интегриране на ключовите бизнес процеси като се започне от крайния ползвател и се обхвалят всички доставчици на стоки, услуги и информация, добавящи стойност за потребителя и други заинтересовани лица"¹⁸.

2. "Управлението на веригата на доставките е координиране на производството, запасите, местоположението и транспортирането между участниците във веригата на доставките, за да се постигне най-добър сбор от резултати и коефициент на полезно действие (ефективност) за пазара, който се обслужва"¹⁹.

Сред специалистите по логистика и мениджмънт и досега няма единно становище относно същността и съдържанието на понятието "управление на веригата на доставки". В редица случаи то се възприема и/или използва като синоним на логистиката или като "интегрирана логистика" въз основа на следните аргументи:

Първо, по принцип управлението на веригата на доставки дава възможност на фирмите да осигурят стоките (услугите) в необходимото време и място, в подходящо количество и на приемлива цена.

Второ, за ефективното ръководство на този процес се налага да се правят точни прогнози за търсенето, за отношенията между доставчици и клиенти, да се контролират складовите наличности, да се осигури постоянна обратна връзка и информация за всеки от участниците във веригата.

Трето, управлението на веригата на доставките включва всичко, което трябва да се направи, за да се въздейства върху поведението на участниците във веригата и да се получат планираните резултати.

Анализът на разкритите от нас в специализираната литература дефиниции дава основание да се направи извода, че управлението на веригата на доставките е интеграция на множество бизнес процеси като: управление на взаимоотношенията с потребителите, обслужване на потребителите, управление на търсенето, управление на изпълнението на заявките, поддържане на производствените процеси, управление на снабдяването, управление на разработването на нова продукция и осигуряване на нейната комерсиализация. Именно поради това не можем да се съгласим с разбирания, че от съдържателна гледна точка понятието "управление на веригата на доставки" е синоним на "интегрирана логистика", развитието и задъ-

¹⁷ Съсредоточаване на вниманието върху ключовите области на компетенции и предоставяне на външни изпълнители на всички останали дейности. За подробности виж напр. Илиев, И., В. Димитрова. Логистиката в корпоративната практика. Варна, 2006, с.61.

¹⁸ Stock R.J, Lambert M.D. Strategic Logistics Management. McGraw-Hill. Irwin, 2001, p.54.

¹⁹ Hugos Michael. ESSENTIALS of Supply Chain Management. John Wiley & Sons, Inc., 2003, p. 4.

лбочаването на които директно води до възприемане на управлението на веригата на доставки като функция на логистиката, която "отговаря за преминаването на материалния поток през веригата на доставки"²⁰. Още повече, че интегрираната логистика се реализира извън пределите на конкретна компания и включва нейните доставчици и потребители.

Други специалисти²¹ търсят различия между концепцията за управление на веригата на доставките и "традиционната логистика". Обикновено се защитава позицията, че:

Първо, логистиката принципно обхваща дейности, извършвани в рамките на една отделна организация, докато веригата на доставки е насочена към мрежата от компании, които работят заедно, и координира тяхната работа по доставка на стоките до пазара.

Второ, логистиката традиционно насочва вниманието си към дейности като снабдяване, дистрибуция, обслужване и управление на запасите. Управлението на логистичните дейности, включено в обхвата на логистичния мениджмънт, акцентира върху оптимизиране на потоците вътре в организацията.

Трето, концепцията за управление на веригата на доставките приема всички основни постановки на традиционната логистика, но добавя към тях и такива като маркетинг, разработване на нови продукти, финанси и обслужване на клиентите.

Изведените неправилно позиции, според нас, налагат необходимостта винаги да се прави разлика между логистика и управление на веригата на доставки, като логистиката се ограничава само до вътрешната интеграция в организациите. Което на практика означава, че логистиката задава направлението за планиране и формира схема, въз основа на която се създава общ план за движение на материалните и информационните потоци във фирмата, а управлението на веригата на доставките използва тази схема и я налага в хода на съгласуване и координиране на процесите, които протичат между доставчици, клиенти и самата фирма. Ние не можем да се съгласим напълно с подобна позиция, защото според нас има съществено различие в самото разбиране за логистиката, за нейните функционални области и спецификата ѝ като наука и стопанска дейност. Ако се вземе предвид определението за същността и съдържанието на понятието "логистика", дадено от Съвета по логистичен мениджмънт на САЩ²², става ясно, че логистиката винаги е била ориентирана и към веригата на доставки, започвайки от мястото на възникване на материалния поток до мястото на неговото потребление. В този смисъл възприе-

²⁰ Waters, Donald. Logistics. An Introduction to Supply Chain Management. 2003, p. 32.

²¹ Виж Кристофер, М. Логистика и управление с вериги на доставки. Питер, 2005. Друг автор - Д. Уотърс - обаче не приема позицията на М. Кристофър и твърди, че управлението на веригата на доставките не може да се разграничава от логистиката изобщо. За подробности виж Waters, Donald, цит. съч., с. 70.

²² "Логистиката е процесът на планиране, реализиране и контрол на ефективния и целесъобразен поток и съхраняване на суровини, полуфабрикати и готови изделия и свързаната с това информация от мястото на доставяне до мястото на приемане, съобразно изискванията на клиента".

маме позицията на Дж. Сток и Д. Ламбърт²³, според които изкуственото стесняване на обхвата на логистиката се дължи на факта, че тя може да се разглежда двояко: като функционално направление на дейността в отделната компания и като широкообхватна бизнес концепция, свързана с управление движението на материалните и съпътстващите ги потоци в цялата верига на доставки. Считаме, че при някои автори необосновано се елиминира едното от равнищата на приложение на логистиката (логистичния подход) - макроравнището, за сметка на безспорно по-често прилаганата в теорията и стопанската практика микрологистика. По този начин се пропуска възможността да бъдат интегрирани значителна съвкупност от обективно обвързани дейности по управлението на материалните и съпътстващите ги потоци извън конкретната компания, както и възможността те да бъдат управлявани и контролирани. Въпреки че концепцията за управлението на веригата на доставките е сравнително нова, то тя е безспорно проявление на използването на логиката на логистичния подход към управлението на материалните потоци. Нашата позиция е, че управлението на веригата на доставки следва да се разглежда и възприема като един от важните аспекти на съвременното развитие на логистичния мениджмънт, който се базира на приложението на логистичния подход на макроравнище.

Широкото навлизане на концепцията за управление на веригата на доставките в дейността на фирмите се подкрепя от непрекъснато увеличаване на броя, обхвата и задълбочеността на изследванията и публикациите по тази тема. Практиката показва, че множество компании вече са разбрали колко е важно да се работи за повишаване на конкурентоспособността на цялата верига на доставки чрез намаляване на разходите и повишаване на стойността, която се добавя към продукта, преминаващ през веригата²⁴. В условията на развиваща се глобализация и динамична пазарна среда реалната конкуренция не е между участниците в една верига, а между различните вериги на доставка. Придобиването на конкурентно предимство чрез намаляване на разходите само при отделен участник или увеличаване на дела на печалбата за сметка на останалите участници във веригата е временно. Причината за това е, че преместването на разходите надолу или нагоре по веригата в крайна сметка предизвиква промени в пазарната цена на продукта, който клиентът получава, а това се отразява на всички участници във веригата.

Съвременната практика на управление на веригата на доставките е тясно свързана с вътрешнофирменото планиране и оптимизирането на ресурсите. Затова SCM е концепция, поддържаща корпоративната стратегия на фирмата, а в информационно-технологичен аспект е част от системата за планиране на ресурсите. Съществуват пет ключови области²⁵, в които компаниите могат да вземат решение

²³ Stock, R.J, M.D Lambert. Цит.съч.

²⁴ Модулът SCM е включен в състава на най-често използваните корпоративни информационно управляващи системи.

²⁵ Hugos, Michael. ESSENTIALS of Supply Chain Management. John Wiley & Sons, Inc., 2003, p. 12.

и да дефинират своите компетенции в рамките на веригата на доставки: производство, запаси, местоположение, транспорт и информация. Те следва да се разглеждат като основни дейности, които могат да се управляват и по този начин да се формират умения, необходими за дадена верига на доставките. Считаме, че ефективното управление на веригата на доставките предполага добро познаване на посочените ключови области и начина, по който те работят. Всяка от тях има възможност за директно въздействие върху веригата на доставки и всяка от тях позволява получаване на определени конкурентни предимства.

Първата област - производство - засяга капацитета на веригата на доставки и способността ѝ да произвежда и съхранява продукция. Решенията тук дават отговор на въпросите какъв продукт иска пазарът; колко от всеки продукт трябва да се произведе и кога и др. Необходимо е да се изготви главен производствен график въз основа на плановете за капацитета на предприятието, натоварването на персонала, контрола на качеството и обслужването на оборудването. Важно решение е изборът между гъвкавост и ефективност на производствената система. Поддържането на излишък от капацитет позволява бързо да се отговори на промените в потребителското търсене и производителите са много гъвкави. От друга страна, капацитетът винаги е свързан с инвестиционни разходи, а излишният производствен или складов капацитет не носи приходи и намалява ефективността на работата на производствената система.

Втора област - запаси. Те се натрупват от всички участници във веригата на доставки и най-общо включват суровините, материалите и готовата продукция, които се намират в производители, дистрибутори и търговци на дребно. Първичната цел на запасите е да бъдат буфер срещу несигурността във веригата на доставки. Едновременно с това поддържането на запаси може да бъде прекалено скъпо, затова е необходимо да се определи оптималното равнище на запасите (количеството запаси, което ще осигури високо равнище на обслужване на клиентите, но при сравнително ниски разходи за неговото поддържане) и интервала на доставките. Следователно и в тази област е необходимо поддържането на баланс между гъвкавост (възможност за бързо реагиране) и ефективност (ниските разходи).

Третата област - местоположение - засяга въпросите, свързани с географското разположение на съоръженията за обслужване на производството и запасите; най-подходящото разположение на производствените звена и складовете от гледна точка намаляване на разходите; потребността от нови средства за обслужване и др. Тук се включва и вземането на решения за функциите, които трябва да изпълнява всяко от звената във веригата на доставките. Голяма част от решенията, засягащи местоположението имат стратегически характер и предполагат дългосрочни инвестиции. Трябва да се подчертае, че тези решения оказват силно въздействие върху разходите и начина на работа във веригата на доставки, тъй като броят и разположението на обслужващите звена формират пътя, по който ще преминава материалния поток.

По отношение на компромиса между гъвкавост и ефективност възможните варианти са: първо, централизиране на действията в по-малко на брой звена, така че при всяко от тях да се получи икономия от мащаба и съответно по-висока ефективност; второ - децентрализиране на действията в много на брой звена, разположени близо до клиентите, за да се осигури високо ниво на обслужване и по-голяма гъвкавост. При решаване на проблемите в третата ключова област мениджърите трябва да вземат предвид влиянието на факторите, които засягат съответното местоположение: цена на средствата за производство, разходи за работната сила (цена на труда), данъци, близост до доставчици и клиенти, състояние на инфраструктурата и др.

Четвърта област - транспортиране - обхваща проблемите по движението на материалния поток между всички звена във веригата на доставки: как да бъдат придвижени запасите; в кои случаи е подходящо използването на различните видове транспорт и начини на транспортиране. Като се имат предвид предимствата и недостатъците на различните начини на транспортиране, както и местоположението на участниците във веригата на доставки, могат да се проектират маршрути за придвижване на материалните потоци. Те формират мрежата на веригата на доставките, включваща собствени пътища и транспортните средства, свързани с тях. По принцип, при по-голяма стойност на транспортираните продукти изградената транспортна мрежа трябва да осигурява гъвкавост при превозите, т.е. да се гарантира високо ниво на обслужване на клиентите. И обратно - при изделията с пониска стойност следва да се акцентира върху ефективността, т.е. транспортирането да бъде осъществено при възможно най-ниски разходи.

В петата област - информация - ключовият въпрос е колко информация трябва да бъде събрана и колко да бъде споделена. Информацията е основа за вземане на решения в предходните четири ключови области. Чрез нея се реализира връзката между всички звена и дейности във веригата на доставки (фиг. 4.). Когато тази връзка е силна, т.е. информацията е пълна, точна и навременна, то компаниите във веригата могат да вземат правилни решения във всяка от разгледаните области. Това от своя страна е необходима предпоставка за повишаване на ефективността в цялата верига на доставки.



Фиг. 4. Ключови области, в които се изпълняват различните дейности във веригата на доставките

Във веригата на доставките информацията се използва за:

1. Оперативно координиране на дейностите, свързани с функционирането на четирите основни области - производство, запаси, транспорт, местоположение.

2. Прогнозиране и планиране на търсенето. Информацията се използва, за да се направят агрегатни планове за месечното и тримесечно производство и да се разработят производствени графици (тактическо планиране). Информацията се използва при вземане и на стратегически решения, засягащи излизането на компанията на нови пазари, изграждане на нови съоръжения за обслужване на дейността на компанията и др.

В рамките на отделната компания компромисът между гъвкавост и ефективност носи изгоди, които добрата информация може да обезпечи, но при съответни разходи за нейното получаване. Изграждането на подходяща информационно управляваща система, която да осигури ниски оперативни разходи и висока точност на прогнозите, може да бъде прекалено скъпо.

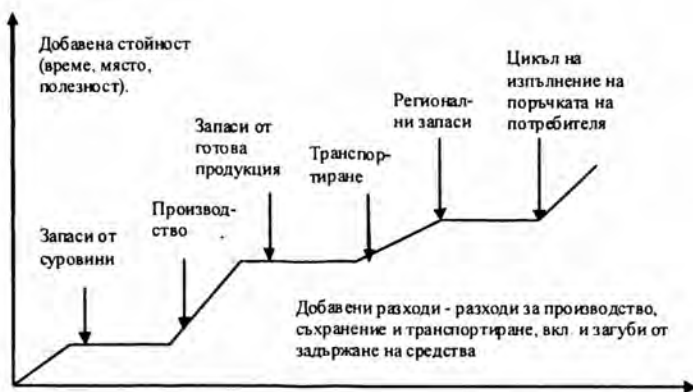
Пълният набор от решения, взети във всяка от ключовите области, определя как най-добре веригата на доставки може да обслужи своите клиенти и колко изгодно ще бъде това за участниците във веригата. Трябва да се подчертае, че всеки от обслужваните пазари или клиенти има определен набор от потребности²⁶ и веригите на доставка трябва да отговарят ефективно на тях. Съвкупността от решения в посочените ключови области определя конкурентните предимства на дадена компания и ефективността на нейната верига на доставките.

Целта или мисията на управлението на веригата на доставките може да се определи като "увеличаване на количеството произведена продукция (производителността), като едновременно с това се редуцират запасите и оперативните разходи"²⁷. При разработването на схема на процесите, които протичат във веригата на доставките, е възможно да се намерят начини за повишаване на производителността за сметка на реинженеринг на тези процеси. Защото протичането и реализирането им в ключовите области е свързано с определен разход на време (фиг. 5.).

Част от това време е ангажирано в изпълнение на дейности, създаващи изгоди за потенциалните потребители (например производството и физическото преместване на стоките) - това е време, увеличаващо стойността. Но съществуват и периоди от време, през които стойността не се увеличава. Това е времето, през което се реализират дейности, чието изпълнение няма да намали изгодите за потребителя. От друга страна, тези дейности и операции са абсолютно необходими и също формират разходи. Затова целта на реинженеринга е минимизиране на издръжката на подобни дейности.

²⁶ Някои клиенти търсят високо равнище на обслужване и са готови да заплатят висока цена за него, други предпочитат стоки с възможно най-ниска цена.

²⁷ В тази дефиниция понятието произведена продукция се отнася до продукцията, която реално е достигнала до крайния клиент. Hugos, Michael. Цит. съч., р. 9.



Фиг. 5. Дейности, които увеличават разходите и дейности, които увеличават стойността²⁸

Типичен пример за дейности, които увеличават разходите във веригата на доставки, са натрупването и съхраняването на запаси от суровини и материали, полуфабрикати или готова продукция в складовете на производителя, както и в складовете на дистрибуторите. Стоково-материалните запаси играят ролята на буфер, който позволява всяка една от дейностите във веригата (фиг. 5.) да се реализира независимо от другите. Освен това те изкривяват предаваната информация, като "скриват" реалната картина на търсенето и промените в него. Подобряването на координацията между компаниите, работещи в сферата на производството, транспортирането и търговията е необходима предпоставка за намаляване равнището на запасите във всички звена от веригата на доставки. Така, според някои автори²⁹, ще се повиши ефективността на веригата, която може да се измери като се използва сумата на паричните средства, вложени в запаси, и общата стойност на продадените стоки.

Съществен момент при търсенето на варианти за повишаване на производителността във веригата на доставки е съставянето на времеви график, с който се определя продължителността на всеки един от периодите (продължителност на дейностите, които добавят стойности и продължителност на дейностите, които добавят разходи). Ефективността на веригата на доставки може да се определи и като отношение на времето, увеличаващо стойността, към времето, през което материалния поток преминава през цялата верига на доставките. Повишаването на тази ефективност предполага задълбочено изучаване на процесите и видовете дейности, изпълнявани във веригата на доставки, както и с възможностите за тяхното координиране. Значителна част от тях се реализират чрез използване на подходящи технологии, благодарение на които компаниите имат възможност да съкращават времето, което не добавя стойност и същевременно да подобряват обслужване-

²⁸ Кристофер, М. Цит. съч., с. 129.

²⁹ За подробности виж: Чейз, Р., Ф. Джейкобз, Н. Аквилано. Производственный и операционный менеджмент. Десятое издание, 2007, с. 579.

то и намаляват разходите. Това им гарантира много бързо реагиране на промените в пазарното търсене, като тази възможност в съвременните условия е съществено конкурентно предимство.

В зависимост от функциите, които изпълняват във веригата на доставки, компаниите получават различна представа за пазарното търсене. Пряко следствие от това е неуспешната координация на дейностите във фрагментираната верига на доставки. Малките промени в потребителското търсене в началото на веригата се превръщат в непрекъснато увеличаващо се колебание в търсенето, което се отразява негативно върху компаниите, намиращи се назад във веригата. В крайна сметка всички фирми, които участват във веригата на доставки отчитат загуби поради недостатъчната синхронизация на дейностите. А това изключително много затруднява ефективното управление на веригата. Разпространението на бърза и точна информация, както и развитието на технологиите създава благоприятни условия за преодоляване на проблема. Подобряване на координацията може да се постигне чрез използване на подходящи информационно управляващи системи, които поддържат ефективно функциониране на всички участници във веригите на доставка.

3. Информационно управляващи системи във веригата на доставки

Информационно управляващите системи в логистиката, изобщо, и във веригата на доставки, в частност, са симбиоза между логистичните и информационните технологии. Може да се твърди, че в рамките на тези системи и чрез тях конкретната логистична технология се организира и автоматизирано се прилага в съответствие с принципите и изискванията на информационните технологии. В този смисъл информационните технологии поддържат вътрешните действия и сътрудничеството между компаниите във веригата на доставките. Използвайки възможността за бърз обмен на информация, компаниите могат да разменят базите данни, с които разполагат, като по този начин по-добре се управлява цялата верига на доставките, както и собственото им положение в нея. Всъщност технологията, както и съответната информационно управляваща система, са средство, което помага на компанията да бъде полезна на нейните клиенти. Ефективното им използване е ключов фактор за успех на фирмите, участващи във веригите на доставка.

Всички информационно управляващи системи са базирани на определена логистична технология, от една страна, а от друга - са конструирани в съответствие с изискванията на информационните технологии, които изпълняват три главни функции - сбор на данни и комуникация, съхраняване и извличане на данни, обработка на данните и тяхното предаване. Отделните информационно управляващи системи са насочени към поддържане на различни аспекти от управлението на веригата на доставки и са резултат от определена комбинация на посочените функции.

Системите, които реализират първата функция (осигуряване на високоскоростен сбор на данни и комуникация в мрежата), позволяват да се преодолеят задръ-

жките в процеса на предаване на информацията, предизвикващи трудно контролираните колебания в търсенето във веригата на доставки. Към тази група се отнасят Интернет, Електронния обмен на данни (Electronic Data Interchange - EDI), XML (eXtensible Markup Language) и други. Според М. Портър³⁰ Интернет само допълва, без да отстранява традиционната дейност и прилаганите методи за конкуриране на компаниите във веригата на доставки. В много случаи обаче се налага създаване на вътрешни мрежи (Virtual Private Network - VPN), за да се ускорят процесите, да се гарантира защита на данните и запазване на информацията.

Функционирането на веригите на доставка в голяма степен зависи от обмена на големи обеми информация, предавани в реални мащаби от време. Електронният междуфирмен обмен на бизнес документи в стандартен формат (EDI) във веригата на доставки осигурява автоматизиране на процесите, свързани с обработка на данни при получаване на поръчки и реализиране на доставките между компании, които търгуват помежду си. Прилагането на EDI позволява да се реализира електронен трансфер на фондове, обмен на търговски данни (заявки за купуване, известяване за доставка и др.), обмен на технически данни (техническа документация, научни данни), интерактивни връзки (резервации, клиентски достъп). А чрез XML технологията събраната информация може да бъде използвана пълноценно във всички звена на веригата на доставки. По този начин се намаляват разходите за междуфирмен информационен обмен, подобрява се точността на информацията, намалява се времето за информационен обмен, намалява се нивото на запасите поради по-бързото обработване на поръчките.

Втората основна функция на информационно управляващите системи във веригите на доставка е съхраняване на данните и тяхното възстановяване. Тази дейност се изпълнява от технологията База данни, която включва информация, обобщена в отделни таблици и осигурява възвръщане на данните при използване на стандартен език наречен SQL (Structured Query Language). Може да се каже, че базата данни е модел на бизнес процесите, за които се събира и се съхранява информация. Моделът е определен от равнището на детайлизация на данните. Проектът за всяка база данни трябва да балансира между монолитност на данните, от една страна, и детайлност на информацията, от друга. Чрез базата данни се осигурява също и възвръщане на информацията и тя може да се използва от различни потребители.

Обработката на данни и изпращането на информация е третата функционална област. Различните информационно управляващи системи във веригата на доставките са създадени, за да комбинират особеностите и структурата на конкретната логистична технология с логическия процес на обработка и показване на информацията в определена информационна технология, която да набира, предава, съхранява и възстановява информация. Начинът, по който системите обработват и

³⁰ Porter, M. Strategy and the Internet. // Harvard Business Review on Advances in Strategy, Cambridge: Harvard Business School Publishing, 2002, p.28.

показват информацията, преминаваща през тях, е определен от спецификата на бизнес операциите, които тя е проектирана да поддържа.

Chopra и Meindl³¹ дефинират няколко вида системи, които поддържат действията във веригата на доставки: планиране на ресурсите на предприятието (Enterprise Resource Planning - ERP); системи за доставка (Procurement Systems); разработване на планове и графици (Advanced Planning and Scheduling); системи за планиране на транспорта (Transportation Planning Systems); планиране на търсенето (Demand Planning); управление на отношенията с клиентите (Customer Relation Management - CRM); управление на веригата на доставките (Supply Chain Management - SCM); системи за управление на запасите (Inventory Management Systems); системи за управление на производството (Manufacturing Execution Systems); системи за разработване на транспортни графици (Transportation Scheduling Systems); управление на складови системи (Warehouse Management Systems - WMS).

Системите за планиране на ресурсите на предприятието (ERP) интегрират MRP II и модул FRP (Finance Resource Planning). Това позволява ефективно планиране на търговската дейност на компанията, включително финансовите разходи за обновяване на оборудването и инвестициите в производството на нови изделия. Като специфични особености на ERP системите могат да се посочат:

Първо, системата е ориентирана за работа с финансова информация за управление на големи корпорации с териториално разпръснати ресурси.

Второ, обхваща функциите: получаване на ресурси, производство на продукция, транспортиране на продукцията и разчети по заявки на клиенти.

Трето, попълва се с функционалните модули: прогнозиране на търсенето, управление на проекти, управление на разходите, управление на състава на продукцията, технологична информация и др. Пряко или чрез обмен на данни се вграждат и модули за управление на кадрите и на финансовата дейност.

Четвърто, постепенно в системата се обособяват модул "Логистика" и модул SCM.

Системите за доставка (Procurement Systems) са насочени към предаване на информация, която се обменя между компанията и нейните доставчици. Целта на тези системи е да опрости процеса на извличане и обработка, като го направи възможно най-ефективен. Тези системи обикновено заменят каталозите на доставчиците с бази данни за изделията, където се съдържа цялата необходима информация за продуктите, които компанията купува. Те позволяват да се прави сравнение между цените и начина на работа на различните доставчици, като по този начин се идентифицират добрите доставчици, с които могат да се установят делови отношения. В крайна сметка е възможно автоматизиране на обичайните сделки, които се реализират в процеса на покупка.

³¹ Chopra, Sunil, Peter Meindl. Supply Chain Management: Strategy, Planning, and Operations, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. 2001.

Системи за разработване на планове и графици (APS) са аналитични системи, чиято цел е да се оцени капацитета на предприятието, материалната наличност и потребителското търсене. Те разработват производствени графици за това какво ще се произвежда във всяко производствено звено по всяко време. Системите APS са базирани на калкулации (изчисления) на входа на сделката като се използват данни, получени от ERP системите. Използват линейни методи на програмиране и други сложни алгоритми, за да създадат съответните планове и графици.

Системите за планиране на транспорта изчисляват количеството материали, което трябва да бъде транспортирано до определена точка и в определено време. Те позволяват да се прави сравнение между различните начини на транспортиране, различни маршрути и различни превозвачи. Софтуерът за тях се закупува от съответните фирми, а информацията, която е необходима за функционирането на системата, включва данни за разстояния, разходи на гориво, тарифи на превозвачите и т.н.

В **системите за планиране на търсенето**³² се използват специални методи и алгоритми за неговото прогнозиране. Те набират данни за търсенето през предходни периоди, информация за планираните промоции, както и други мероприятия, които могат да окажат влияние върху потребителското търсене (включително сезонни или пазарни тенденции и др.). Системите използват събраните данни, за да създадат модели, с които могат да се прогнозира бъдещите продажби. Освен това системата позволява на компанията да експериментира с различни цени за различните изделия в границите на прогнозираното търсене (функция управление на дохода). Идеята е да намери такава комбинация между продукти и цена, която да максимизира общия доход на компанията.

При автоматизиране на много от задачите по обслужване на съществуващите клиенти и намиране на нови все по-успешно се използват системите **за управление на взаимоотношенията с клиентите (CRM)**. Те обединяват свързаните с клиентите данни на компанията на места, които са лесно достъпни за клиентите и персонала, който използва данните. Системата закупува образци и истории на клиенти и по този начин може бързо да се отговори на поръчките и питанията на клиентите.

През последните години компаниите все повече се ориентират към системи, с които да управляват по-специфични страни на своя бизнес - склада и дистрибуцията. Много трудно големите складови площи могат да се управляват без съответна информационно управляваща система и интересът на фирмите към **системите за управление на веригата на доставките (SCM)** непрекъснато нараства. Тези системи комбинират различни възможности, за да осигурят цялостна информационна картина за веригата за доставки: планиране и разработване на графици за производство, планиране на транспорта, планиране на търсенето, планиране на

³² Тези системи имат най-широко приложение в промишлените компании, авиолиниите, транспортните фирми и др.

запасите и т.н. Ефективното управление на всяко от тези направления е свързано със съхраняване на информация, контрол и анализ на данните. Обикновено SCM системите представляват модули³³, които са включени в ERP системите и осигуряват необходимите данни за планиране и анализ.

Във веригата на доставки **системите за управление на запасите (IMS)** изпълняват функции по управление на запасите от различни стоково-материални ценности, изчисляват оптималния размер на поръчката и равнището на гаранционните запаси за всеки от видовете ресурси и изделия на компанията. Те се използват, за да се намери правилният баланс за компанията между разходите за поддържане на запасите и загубите от намаляване на продажбите, които компанията би имала, ако не формира запаси.

Системите за планиране на транспорта са насочени към решаване на ежедневни проблеми. Чрез тях се разработват краткосрочни транспортни графици, както и графици за доставки, които са необходими на компанията.

Поддържането на ежедневната работа в складовете на фирмите може да се реализира чрез **системите за управление на складовете (WMS)**. Те следят и поддържат равнището на запасите от продукция, както и информация за нейното разположение в пределите на склада. Освен това изпълняват операции, свързани с избор, опаковане и изпълнение на поръчката на клиента. Чрез системите се осъществява и контрол върху качеството на продукцията, което е от особено значение при управление на склад с готова продукция. Много важна особеност на WMS системите е необходимостта от интегрирането им с планирани или вече съществуващи системи за корпоративно управление на предприятието от типа ERP, SCM, TMS.

Технологията **RFID** (радиочестотна идентификация) позволява на компаниите, участващи във веригата на доставките, да трансформират бизнес процесите във веригата по начин, който осигурява най-ефективно използване на човешките ресурси и управление на задачи, които се нуждаят от тясна специализация. Системата дава възможност за автоматично въвеждане на данни чрез бързо и безконтактно четене от определени места за идентифициране на радиоинформация от разстояние и без пряка видимост, с помощта на стационарни мобилни четци³⁴.

При оценка на различните системи, които могат да се използват, за да се под-

³³ SCM приложенията могат да бъдат разделени в 2 основни категории: планиращи и оперативни. Първите помагат да се определи най-добрият път за доставка на материалите и оптималните количества стоки, които трябва да се съхраняват в определени звена на веригата. Оперативните приложения следят финансовите данни, потока от стоки, поръчките и доставките на материали.

³⁴ Тези системи се използват в области като проследяване на доставките: куриерски пратки и поща; магазини за облекло; библиотеки; контрол и търсене на багаж, както и при системи за контрол на достъпа; автоматични системи за масова проверка на билети; маркиране на палети и други. Днес се говори за успешно внедряване на RFID в месопереработващата промишленост - на дъното на тарата се поставя транспондер, носещ информация за тегло, номер на бригада, смяна, съдържимо и т.н. Голям потенциал има RFID във фармакологичния сектор за електронни паспорти на лекарства и защита от подправяния. За подробности виж <http://technews.bg>. (4.10.2008г.).

държа дадена верига на доставките, е необходимо, на първо място, да се има предвид нейната цел. Клиентите искат високо равнище на обслужване и добри цени. Именно по тези критерии те избират компаниите, които ще ги обслужват. В логистичната технология и поддържащата я информационно управляваща система те са изключително важни, доколкото позволяват на отделната компания или на цялата верига на доставки да добави стойност към продукта или услугата, които се предлагат на клиента. Това на практика означава, че не е необходимо да се използват много сложни системи, тъй като това може да отклони компанията от нейната основна цел. От друга страна, информационно управляващите системи обикновено са скъпи и това повишава цената на обслужването. Системата може непрекъснато да се усъвършенства, но не безкрайното ѝ подобряване е целта на приложението ѝ във веригата на доставките.

Основното управленско средство във веригите на доставка е координацията чрез информация за търсенето на пазара и поръчките на клиентите. Необходимо е да се положат съгласувани усилия за удовлетворяване на потребителите. Обмяната на информация се осъществява на базата на съвместими информационни системи и междуфирмена координация. Управлението на веригата на доставки, базирано на съответните информационно управляващи системи, има за цел да съкрати разходите, да повиши качеството на обслужване на потребителите, да повиши гъвкавостта и скоростта на реагиране на променящата се пазарна ситуация. Отделните групи системи са насочени към автоматизиране на определени процеси в някои от разгледаните пет ключови области, но те позволяват управлението на веригата на доставки да става като единна структура без функционални граници на изпълняваните дейности. Правилният избор на информационна система е от първостепенно значение за успеха на компаниите, тъй като чрез нея се осигурява балансиране на откритостта на съответната фирма, т.е. взема се решение колко и каква информация да остане в компанията и колко информация да бъде споделена с другите участниците във веригата с цел поддържане на партньорски взаимоотношения.

4. Някои проблеми на управлението на веригите на доставки на българските компании

Исходна точка при оформяне на изследователската програма е състоянието на емпиричните изследвания в Република България по анализирания проблем. За периода 2000-2006 година не бяха открити емпирични данни по изследвания по подобни въпроси. Това налага прилагането на формулативна стратегия в изследователския процес при набирането на необходимата първична информация. Типичните случаи за приложение на тази изследователска стратегия е в ситуации, когато липсва необходимата предварителна информация относно управленските и изследователските проблеми, които са предмет на изучаване. Прилагането ѝ позволява изследването да се проведе, без да е наложително формулирането на предварителни хипотези.

Няколко са направленията на основните изследователски въпроси, които по-късно формират рамката на изследователския инструментариум.

Първото направление е ориентирано към установяване на собствената преценка на представителите от различните фирми за съществуващата практика в компанията по управление на веригите на доставки. По наше мнение, тази изходна позиция ще помогне при последващото анализиране на получените данни като диференциращи основните показатели променливи. Това направление се оформя от теоретичните показатели (табл. 1): преценка на респондентите за начина, по който компанията управлява веригата си на доставки, оценка на управлението, преценка за нуждата от по-добро управление, наличие на логистичен отдел и планиране.

Второто направление на основните изследователски въпроси е насочено към установяването на това какви информационно управляващи системи за управление на веригите на доставките се използват в изследваните компании и какви ползи и проблеми споменават изследваните лица в процеса на тяхното прилагане и функциониране. В рамките на това направление намира място и емпиричният показател намерения за бъдещи инвестиции на компанията в усъвършенстване и закупуване на нови системи.

Считаме, че в хода на работата следва да се уточни и какво е отношението на представителите на българските компании към публичната политика в региона по отношение на стимулирането и усъвършенстването на практиката на българските компании по управление на веригите на доставки, което формира третото направление.

Очертаните три направления на основните изследователски въпроси оформят и трите основни същински раздела на изследователския инструментариум за набиране на информацията. В инструментариума присъстват 24 показателя, разпределени в 4 раздела. Подробно описание на метричната система на изследването, която е използвана като основа на предложения въпросник, е представено в таблица 1.

Обект на изследване са български компании от различни браншове и с различна големина и позиции на пазара. Необходимо е да се направи уточнението, че съществуват редица особености при изучаването на подобни обекти. По принцип организациите са трудни за изследване и изучаване, поради сложните мрежи от взаимоотношения, процеси и процедури, от които са изградени. Поради това е много трудно да се каже, че една организация притежава собствена преценка за поведението си.

МЕТРИЧНА СИСТЕМА

на изследване на степента на използване на автоматизирани системи от българските компании при управление на веригите на доставки, в които участват

Теоретичен показател	Емпиричен индикатор	Вид скала	№ на показателя в изследователския инструмент
1	2	3	4
<i>I. Преценка на представителите на фирмите за практиката на компанията по управление на веригата на доставки</i>			
1. Преценка за начина, по който компанията управлява веригата си на доставки	Мнение относно използваните практики	Номинална	14
2. Преценка за водената от компанията политика	Оценка на изследваните лица	Рангова с "меко подреждане"	15
3. Преценка за нуждата от по-добро управление на веригата по доставки	Мнение за степента на необходимост от промяна на определени практики	Многопунктова с 4-степенно рангово измерване с "меко подреждане"	16
4. Наличие на логистичен отдел и планиране	Факти	Номинална - дискретна дихотомна	17 и 18
<i>II. Какви информационни системи по управление на веригите на доставки се използват в изследваните компании и какви ползи и проблеми споменават изследваните лица в процеса на тяхното прилагане и функциониране</i>			
1. Текущо използвани автоматизирани системи за управление на веригата на доставки	Факти по отношение на използваните системи и техния вид	Многопунктова	19
2. Преценка за ползите за компанията от тяхното използване	Мнение на изследваните лица за разнообразни ползи и тяхната степен на валидност за компанията	Многопунктова с 5-степенно рангово измерване с "меко подреждане"	20
3. Преценка за съществуващи проблеми при въвеждането и използването	Мнение за различни проблеми и степента им на проявление в компанията	Многопунктова с 5-степенно рангово измерване с "меко подреждане"	21
4. Намерение за прилагане на други системи в двугодишен план	Преценка на изследваните лица за предстоящо инвестиране в допълнителни системи и техния вид	Многопунктова	22

1	2	3	4
<i>III. Отношение на представителите на българските компании към публичната политика в региона по отношение на стимулирането и усъвършенстването на практиката на българските компании по управление на веригите на доставки и прилагането на информационните технологии</i>			
1. Степен на удовлетвореност от текущата публична политика	Оценка на изследваните лица	Рангова с "меко подреждане"	23
2. Степен на важност на мерки за подкрепа при управлението на веригите на доставки и прилагането на информационните технологии	Мнение на фирмените представители	Многопунктова с 5-степенно рангово измерване с "меко подреждане"	24
<i>IV. Профил на фирмата</i>			
1. Идентификационни данни на фирмата	Факти, относно име и др. координати	Номинална	1, 2, 3, 4, 5, 6 и 9
2. Контактна личност	Факти, относно лицето, което е попълнило анкетната карта	Номинална	7 и 8
3. Дейност на фирмата	Тип на дейността и сектор	Номинална	11
4. Големина на компанията	Факти	Пропорционална	12

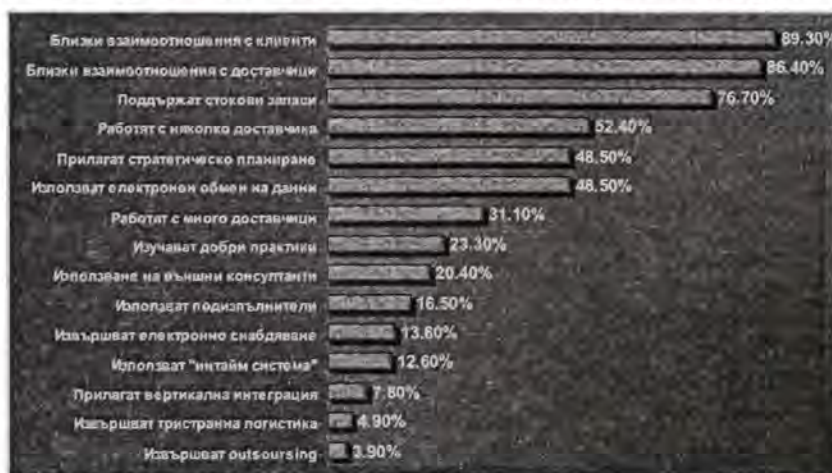
Подобна оценка за поведението на организациите може да се направи и сподели от съответните хора, които имат отношение към изследвания предмет. Това налага при всяко изследване, което е насочено към изучаване на организационни обекти, много ясно и точно да се посочат ограниченията, свързани с избора на респонденти. Формулативният характер на изследователската стратегия насочи към търсене на контакт с лица от висшите йерархични равнища в компаниите, които имат отношение към проблемите на логистичните процеси и процесите, свързани с управлението на веригите на доставки. Такива в българските компании са управителите на фирмите, изпълнителни директори, търговски директори, маркетингови директори, директори по логистика, директори по снабдяването и др.

Единиците за наблюдение са подбирани от публични електронни бази с фирмени данни. Информацията е набрана чрез попълване на въпросник, изпращан чрез електронната поща през периода януари - февруари 2007 г. Бяха изпратени повече от 3 500 електронни писма. По правило този метод се характеризира с ниска възвращаемост на полезна (попълнени въпросници) информация. За следваната изследователска стратегия обаче този метод предоставя добри възможности както от гледна точка на време, така и от гледна точка на рентабилност на получените данни. Наблюдавани са 103 компании, които се занимават с производствена и търговска дейност. Ориентацията към подобни единици за наблюдение е в резултата на допускането, формулирано от проучвания в други страни, че компании с подобна дейност са в най-голяма степен ориентирани към приложение на

разнообразни информационно управляващи системи при управление на веригите на доставки. Необходимо е да се направи уточнението, че получените резултати нямат представителен характер за стопанските субекти в България и могат да се отнесат само към наблюдаваната съвкупност. Данните са обработени с SPSS.

По-голямата част от наблюдаваните компании са производители (65 %), като от тях най-голям относителен дял имат производителите на храни и напитки. Около 30 % са се определили като предоставящи услуги, като половината се занимават с търговски, външно търговски и дистрибуторски дейности. Почти 42 % от наблюдаваните фирми имат до 50 наети лица, 43,3 % от тях са с персонал от 51 до 250 човека и 14,8 % са с над 251 наети лица. 32,8 % от компаниите съобщават, че за 2005 г. имат оборот до 1 000 000 €, 48,5 % съобщават за оборот за 2005 г. в рамките на интервала 1 000 001 - 3 000 000 €, останалите 18,7 % са имали оборот по-висок от 3 млн. €. Минималната стойност на съобщения годишен оборот от наблюдаваните компании е 10 000 €, а максималната - 1 72 950 000 €.

За много малка част от действителните въпросници може да се каже, че не съдържат достатъчно пълна информация. Само 9 % от тях са попълнени от административен персонал - технически сътрудници, офис мениджъри и др. Изпълнителни директори, производствени мениджъри, бранд³⁵ мениджъри, маркетингови мениджъри и търговски мениджъри са позициите на 53 % от изследваните лица. В рамките на третата група респонденти - сътрудниците (38%) - присъстват сътрудници най-вече от маркетингови или търговски отдели, финанси и производство.



Фиг. 6. Как вашата компания управлява веригата си по доставки³⁶

Следвайки първоначално поставените задачи, бе установено как изследваните лица определят поведението на компаниите в практиката им по управление на

³⁵ В структурата на много български компании мениджърите, които управляват продуктите от една серия под една марка, се наричат бранд мениджъри.

³⁶ Сумата от отговорите надхвърля 100 %, поради възможността за посочване на всеки адекватен на фирмената практика отговор.

веригите на доставките (фиг. 6.).

Почти половината от запитаните отговарят, че техните компании прилагат стратегическо планиране. 48,5 % посочват, че в техните компании се използва електронен обмен на данни (електронна поща, комуникации с доставчици, комуникации с потребители, вътрешни системи за обмен на данни чрез Интернет и др.), което съответства и на резултати от други изследвания относно степента на използване на Интернет в българските компании³⁷.

Не може да не направи впечатление все още ниската степен на използване на електронното снабдяване - едва 13,6 %. За България този факт може да бъде отнесен към следните няколко проблема: недоверие в електронните разплащания; недоверие в дистанционното купуване от компании; значително слабо представяне на българските доставчици в Интернет пространството; нестабилност в качеството на продуктите.

Ясно личат (табл. 2) различията в практиките на компаниите, представители на двата основни сектора - производители и доставчици на услуги. Общата висока заявка на всички, участвали в изследването, за потребителски ориентирани компании подсказва за търсенето на връзка между типа обслужван пазар и силата на връзките с потребителите. Като цяло в българската практика все още компаниите производители работят предимно с представители на организационни пазари (звена в каналите за разпределение или други бизнес пазари), независимо от това дали произвежданите от тях продукти са предназначени за крайни потребители.

Таблица 2

Сравнение на мненията на респондентите според сектора³⁸ на компанията (в %)

Как компанията управлява веригата по доставки	Сектор		Дял за цялата съвкупност
	Производство	Услуги	
Близки взаимоотношения с клиенти	92.5	83.3	89.3
Близки взаимоотношения с доставчици	86.6	86.1	86.4
Поддържат стокови запаси	79.1	72.2	76.7
Работят с няколко доставчика	50.7	55.6	52.4
Прилагат стратегическо планиране	49.3	47.2	48.5
Използват електронен обмен на данни	50.7	44.4	48.5
Работят с много доставчици	37.3	19.4	31.1
Изучават добри практики	26.9	16.7	23.3
Използват външни консултанти	17.9	20.0	20.4
Използват подизпълнители	23.9	2.8	16.5
Извършват електронно снабдяване	6.0	27.8	13.6
Използват "интайм" система	7.5	22.2	12.6
Прилагат вертикална интеграция	9.0	5.6	7.8
Извършват тристранна логистика	4.5	5.6	4.9
Извършват outsourcing	4.5	2.8	3.9

³⁷ Фондация "Приложни изследвания и анализи", "Е-България", годишен доклад 2006, с. 43

³⁸ Както е уточнено в методологията на настоящото проучване тук са представени компании производителки и компании, предлагащи услуги.

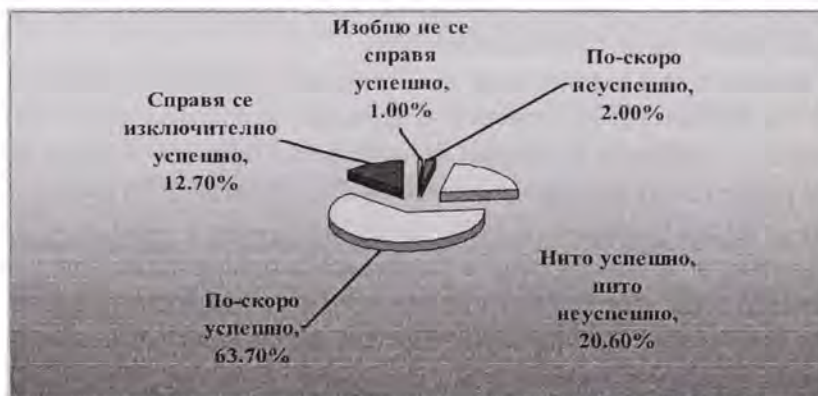
Емпирични данни от други проучвания показват, че компаниите, които работят с крайни клиенти, изпитват по-големи трудности при изграждането на стратегии и системи за работа с тях. Причините произтичат от особеностите на потребителските пазари и не са предмет на настоящото изследване. Като цяло обаче се наблюдава стремеж от страна на по-голямата част от фирмите (64,6 %) да усъвършенстват системите си за работа с клиенти.

Анализът, от друга гледна точка, на позициите, свързани с отразяване на партньорството на фирмите с доставчици и клиенти, позволява да се оформи и още едно становище. Фирмите от сектор производство обръщат по-голямо внимание на близката работа с клиентите, отколкото на близката работа с доставчиците. Това би могло да се интерпретира в посока, че техният фокус е насочен към изискванията на клиентите, а не толкова към оптимизиране и усъвършенстване на собственото предлагане. При фирмите от сектор услуги се наблюдава обратното състояние. Те в по-голяма степен фокусират вниманието си към взаимоотношенията си с доставчиците, отколкото с клиентите. Дали може да се говори за по-ясно изразена продуктова ориентация за фирмите от този сектор, отколкото за потребителски фокусирана, е въпрос, на който може да се даде отговор в самостоятелен изследователски проект.

Спецификите на двата сектора могат да обяснят разликите, които се проявяват в прилагането на различни практики при управлението на веригите на доставки. Производителите, например, в значително по-голяма степен работят с много доставчици, за разлика от представителите на сектор услуги. Те, също така, в много по-малка степен прилагат "интайм" система на снабдяване, за разлика от представителите на сектор услуги. Тук би било интересно да се проучи в по-голяма степен дали съществуват и други фактори като: равнище на доверие към доставчиците; географско разположение на доставчиците; минимизиране на разходите за транспорт и др. подобни. Това се налага и поради факта, че в друг показател от изследването 64 % от респондентите казват, че "интайм" системата не е подходяща за тяхната компания.

Интересна е разликата, която се забелязва между фирмите от двата сектора по отношение на проучването на добри практики по управление на веригите на доставки. Вижда се, че представителите от сектор услуги в по-малка степен заявяват прилагането на тази практика в цялостното си представяне. Повече от половината от респондентите (68,8 %) заявяват, че електронното снабдяване не е подходяща практика за тяхната компания. Това е един факт, който подсказва за наличието на определени негативни нагласи и/или липса на достатъчно знания за тази практика. Необходимост от последващи подробни проучвания изисква и въпросът защо производителите почти в 5 пъти по-малка степен от фирмите, предлагащи услуги, заявяват, че използват електронното снабдяване. Тези субективни фактори обаче са резултат от недостатъчната степен на развитие на цялостната информационно технологична инфраструктура на макро- и микроравнище в България.

В тази връзка интерес представляват и мненията на респондентите по въпроса доколко успешно компанията се справя при управлението на веригата на доставки (фиг. 7.). Повече от две трети споделят своето задоволство по този въпрос.

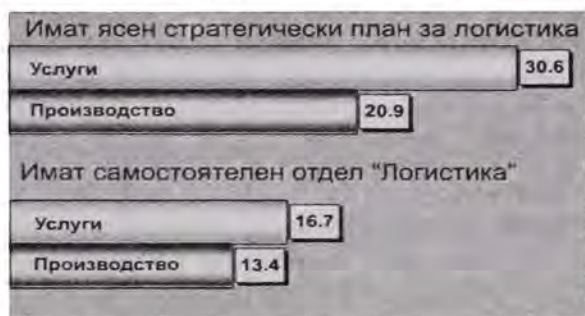


Фиг. 7. Доколко успешно вашата компания се справя при управлението на веригата си на доставки

На фона на общото задоволство, изразено от представителите на двата сектора, се оказва интересен фактът, че в едва 14,6 % от компаниите съществуват самостоятелни логистични отдели в организационните им структури. Почти два пъти повече фирми (24,3 %) обаче имат ясен логистичен стратегически план. Тук е мястото да коментираме факта, че в рамките на измерването на наличието на логистичен отдел и планиране е приложена номинална скала от тип дискретна дихотомна. Авторите на настоящата студия споделят мнението, че съществуват известни степени в процеса на организационно изграждане на управлението на веригите на доставки. Наличието или не на самостоятелно организационно ниво в структурата на една компания все още не означава нищо за степента, в която тя се справя или не с управлението на веригите на доставки. Много силни фактори в тази посока са наситеността на пазарите (продуктова хомогенност или хетерогенност) и броя на фирмите, или казано с други думи равнището на конкуренция. В много браншове в България все още е напълно възможно да се постига конкурентно предимство и без отделяне на специално внимание на веригите на доставка в концептуалния смисъл, който извеждаме в настоящата студия. Поради тези причини преценихме, че към настоящия момент формалното наличие или не на самостоятелен логистичен отдел и стратегическо планиране на процеса са напълно достатъчни за оформяне на част от първоначалните ориентации. Кросирането на показателите наличие на логистичен отдел и наличие на стратегически логистичен план носят още аргументи в посока на подобен подход. Една трета от фирмите, които имат изграден логистичен отдел в своята структура, нямат стратегически план по логистиката, а почти една пета, които нямат отдел, имат стратегически план. Стойността на

коефициента на корелация между двата показателя е 0,408³⁹ което показва, че съществува позитивна линейна зависимост (наличието на самостоятелен логистичен отдел е предпоставка за наличието на стратегически план), но тази зависимост за наблюдаваните компании към настоящия момент е в границите на слабата обвързаност.

Проблемите със стратегическото планиране в практиката на българските компании могат да бъдат открити и от данни от други изследвания⁴⁰. Това показва, че набраната информация предоставя достатъчно достоверни сигнали за действителното състояние на проблемите във фирмите.



Фиг. 8. Сравнение на фирмите по наличие на някои организационни и управленски сигнали

Интерес представлява и ясно изразеното различие в компанията от сектор услуги, които в по-голяма степен посочват, че имат ясен стратегически план (фиг. 8.). Тъй като в сектор услуги са класифицирани и търговските фирми, а те са значителна част в тази група, вероятно спецификата на тяхната дейност явно налага фокусиране на вниманието на мениджмънта към проблемите на придвижването на всички видове потоци, които са длъжни да синхронизират.

Една от поставените изследователски задачи е установяване на съществуващото използване на съвременни решения и информационно управляващи системи (табл. 3).

В българската практика все още няма разработени обичайни практики и модели, които да прецизират оценката на настоящото разпределение. Поради тази причина сега е трудно да се каже дали получените резултати са ниски, поносими, високи, или друго в тази посока. Необходимо е да се подчертае, че умишлено в изследователския инструментариум е направено разграничението за типа на използваната система или решение. Дали системата е стандартизирана или специално разработена за компанията е индикатор за цялостното отношение към съответния процес. Както става ясно от таблица 3, по-голямата част от наблюдаваните компании използват стандартизирани решения за електронния обмен на данни,

³⁹ Стойностите на коефициента на корелация се движат в границите $-1 - +1$, като знакът определя посоката на зависимостта, позитивна или негативна, а границите на стойностите се тълкуват в следните граници: 0 - 0.3 - липса на зависимост; 0.301 - 0.5 - слаба зависимост; 0.501 - 0.7 - умерена зависимост и над 0.701 - силна зависимост между наблюдаваните показатели.

⁴⁰ Тодоров, К. Стратегическо управление в малките и средни фирми. София, 2001, с. 158.

електронния бизнес и поддържането на взаимоотношенията си с клиентите. Това състояние е може би нормално в началните етапи на разпространение на подобни практики. Въпреки това не бива да се подценява необходимостта от интегриране на стандартизираните решения със спецификите на компаниите, защото простото събиране на оплаквания на клиентите изобщо не означава, че компанията има въведена CRM система, например.

Таблица 3

Текущо използвани решения и системи в наблюдаваните компании⁴¹

Наименование на решението или системата	Общо	Тип на системата	
		Специално разработена за целите на компанията	Стандартизиран пакет
WMS (Warehouse Management System) -система за управление на складово стопанство	73.7 %	68.4 %	5.3 %
EDI (Electronic Data Interchange) - електронен обмен на данни	59.6 %	16.9 %	42.7 %
Електронен бизнес	50.0 %	25.6 %	24.4 %
Бар кодове	49.4 %	43.2 %	6.2 %
SRM (Supplier Relationship Management) - управление на взаимоотношенията с доставчиците	37.2 %	7.7 %	29.5 %
CRM (Customer Relationship Management) - управление на взаимоотношенията с клиенти	37.1 %	6.2 %	30.9 %
MRP (Material Requirement Planning) - линейно планиране на материалите	27.3 %	20.8 %	6.5 %
MRP II (Manufacturing Resource Planning II) - планиране на производствените ресурси	25.7 %	21.4 %	4.3 %
ERP (Enterprise Resource Planning) - планиране ресурсите на предприятието	17.8 %	9.6 %	8.2 %
Електронна търговия	13.9 %	8.3 %	5.6 %
JIT (Just in Time) - "интайм" системи	11.8 %	5.9 %	5.9 %
SCM (Supply Chain Management) - система за управление на веригата на доставки	11.6 %	5.8 %	5.8 %
APS (Advanced Planning Systems) - модерна система за планиране	7.2 %	4.3 %	2.9 %
Експертни системи за вземане на решение	5.7 %	1.4 %	4.3 %
RFID (Radio Frequency Identification) - радиочестотна идентификация	2.9 %	-	2.9%
TOC (Theory of Constraints) - системи за управление на ограничителните условия при управлението на веригата от доставки	-	-	-

⁴¹ За всяка една от посочените системи оставащите проценти до 100 са компаниите, които не използват решението или системата.

При анализа на структурата на общото използване на отделните системи отново може да се забележи една твърде конвенционална практика в наблюдаваните компании при управление на различните физически и информационни потоци. Фокусът и усилията са насочени към управлението на складовите стопанства. Интересни факти, които се открояват при сравняването на използваните системи по сектори на фирмите, са:

1. Фирмите от сектор производство споделят в по-голяма степен, че използват стандартизирани пакети на ERP системите.

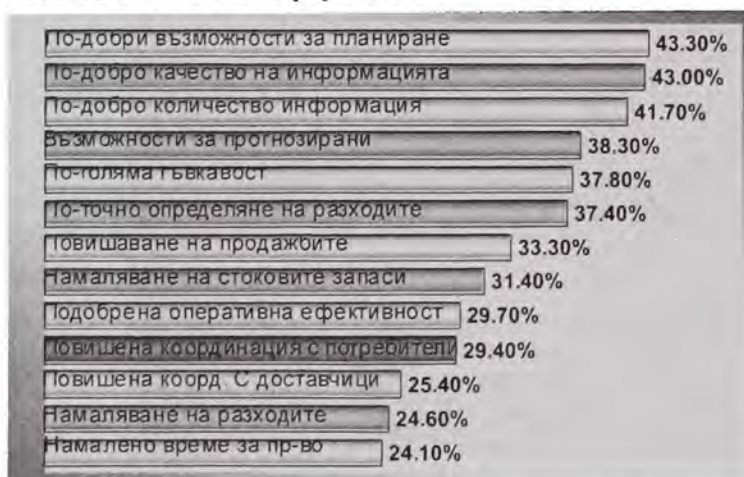
2. В по-голяма степен ориентирани към стандартизирани пакети на CRM и SRM системи са фирмите от сектор услуги.

3. RFID системите са споменати като използвани само от фирми от сектор производство.

4. Бар код системите са в по-голяма степен специално разработени за фирмите от сектор производство.

Тук обаче отново е необходимо да се отбележи, че поради липса на друг емпиричен стандарт за сравнение, трудно може да се каже до каква степен получената информация сигнализира за позитивни или негативни процеси.

Една от изследователските задачи е да се установи какво споделят представителите от различни компании за ползите от въвеждането на различните системи за автоматизиране на процесите във веригата на доставките (фиг. 9.), както и с какви проблеми са се сблъскали в процеса на въвеждането. Една от причините за коментирането на ползите от системите е, например, че по отношение на все по-широко разпространените CRM системи съществуват приблизително равни по количество емпирични доказателства за фактическите ползи от тяхното използване и неефективността от тяхното въвеждане. Разбира се тези доказателства не бива да се приемат безкритично и да се вадят от контекста на конкретните обективни обстоятелства на обектите на проучване.

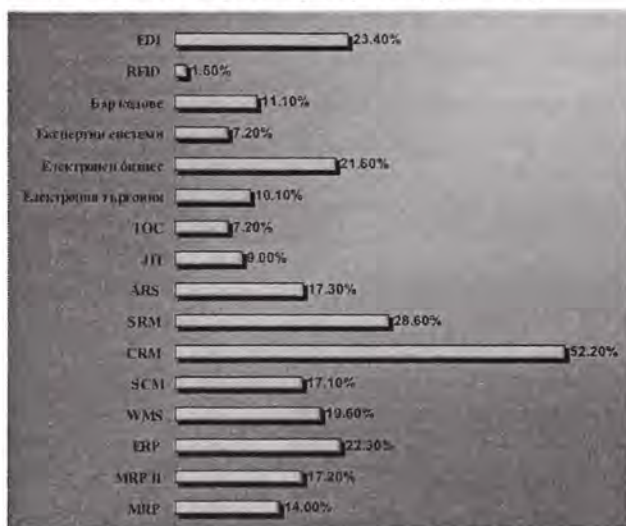


Фиг. 9. Споделени основни ползи от въвеждането на информационно управляващи системи на веригите на доставки

Голяма част от представителите на различните фирми оценяват позитивните резултати от използването на системите. Инвестициите в тях дават по-добри възможности на участниците в настоящото проучване да планират своята дейност, да получават по-качествена и по-голямо количество информация. Малко повече от една трета споделят, че се забелязва повишаване на продажбите в техните компании, но тук е необходимо да се приложат по-прецизни методики, за да се установят точно факторите за това. Между представителите от двата сектора не се наблюдават съществени различия в ранжирането на наблюдаваните ползи.

В наблюдаваните компании са доволни като цяло от използваните информационно управляващи системи за поддръжка на управлението на веригата на доставките, в които съответната компания участва. Много малка част споделят, че са преодолявали сериозни проблеми в процеса на тяхното въвеждане. Най-съществените затруднения (с относителен дял 11,3 %), с които са се сблъскали компаниите, са свързани със скритите разходи и с необходимостта от интегриране на новите решения със съществуващите системи и процеси в компаниите. 9,9 % от наблюдаваните фирми споделят, че са изпитали проблеми с обвързването на новите приложения със системите на доставчиците. Необходимо е да се отбележи, че представителите на различните компании не споделят, че са имали сериозни затруднения от гледна точка на съпротива от страна на служители и работници, както и поради недостиг на умения от тяхна страна. Негативно отношение от страна на работници и служители е имало предимно в компаниите от сектор производство. Фирмите, които използват стандартни приложения на различните информационно управляващи системи, споделят в по-голяма степен, че са се сблъскали с коментираните затруднения.

Най-общо намеренията за приложение на проследяваните системи в следващите две години могат да се нарекат умерени (фиг. 10.).



Фиг. 10. Намерения за въвеждане на разглежданите решения и системи в близките две години

Използваме тази оценка от гледна точка на две неща: степента на посочени като използвани системи към настоящия момент и степента на навлизане на иновационните решения при високотехнологичните продукти, каквито са разглежданите системи и решения за управление на веригата на доставките.

Изразените мнения за инвестиции в следващите две години донякъде подказват новата "мода" в решенията по информационните технологии, към които започват да се ориентират и българските компании. И това само по себе си са добри сигнали за евентуални намерения за фокусиране върху потребителски ориентирани стратегии за конкурентно предимство. Изобщо се заявява, че усъвършенстването на взаимоотношенията между компаниите и техните основни контактни аудитории ще бъдат подкрепени и с необходимите съвременни системи и решения.

Управлението на взаимоотношенията с доставчиците ще бъде важна задача през идните две години за около 28,6 % от наблюдаваните фирми. За производствените компании инвестирането в системите, поддържащи партньорските взаимоотношения, са по-ясно изразени, отколкото за фирмите от сектор услуги. Те също така предпочитат да направят инвестиция в специално разработени информационно управляващи системи, което позволява по-гъвкаво настройване на системата към спецификите на бизнеса, контактните аудитории и взаимоотношенията.

Във връзка с последната изследователска задача - определяне на отношението на изследваните лица към цялостната политика на държавата по стимулиране на фирмите във въвеждането на информационни технологии и автоматизирани системи в цялостното им представяне на изразените ползи, се наблюдава почти категорична незадоволеност. Средната стойност на показателя "задоволство от националната политика по стимулиране на информационни технологии и системи за управление на веригите на доставка" е 2,28 при гранични стойности на използваната скала 1 - напълно недоволен и 5 - изключително доволен. Възниква въпросът дали това може да се дължи на "склонност" да се разчита на външни усилия. Като цяло резултатите от проучването показват, че наблюдаваните компании очакват от държавните органи подкрепящи действия, за да могат да осъществяват в планирания вид действия по реализиране на политиката си по управление на веригата на доставки. Най-големите очаквания са по отношение на подобряването на комуникационната инфраструктура, наличието на повече фондове за финансова подкрепа на фирмените инициативи. Не на последно място са очакванията за по-голяма съпричастност към проблемите, които изпитват и чрез развитие на междудържавните споразумения със страни от региона и от страна на стопанските камари, търговски палати и др. организации с идеална цел, които по устав са създадени да подпомагат реалния сектор на икономиката.

Наред с гигантите на пазара предприятията от малкия и средния бизнес също се стремят да въведат подобен тип решения. На тях им се налага да бъдат много гъвкави, за да се развиват успешно на пазара. От тази гледна точка имат да решават достатъчно сложни логистични задачи. С въвеждането на SCM те могат да се оптимизират чрез заложи алгоритми и сценарии. На тяхната база информацион-

но управляващата система за управление на веригата на доставки може да улесни и оптимизира решенията кое къде да бъде поставено и откъде да бъде взето, в какъв тип опаковка, какво количество, коя партида и с какъв сериен номер. От една страна, тези сценарии до голяма степен изключват човешката намеса при взимане на решения, а от друга, подобряват маршрута на хората, движението им в склада при комплектоването на поръчки. Оптимизира се също и транспортът - кои поръчки в кое транспортно средство трябва да бъдат натоварени, съобразявайки се с неговите характеристики. Тези фактори рязко намаляват времето за изпълнение на всяка процедура. Увеличават се бързината и точността, защото се работи с баркод етикети, сканиране и т.н. Грешките се минимизират и това води до допълнителни приходи и печалби за компанията.

Заклучение

Началото на XXI в. се характеризира със сериозна турбулентност на икономическата среда. Многобройните сливания и поглъщания довеждат до "прекрояване" на много пазари, а глобализацията съществено промени правилата на конкуренцията. Тя се изостря непрекъснато и компаниите са длъжни да търсят нови възможности, които им позволяват да останат конкурентоспособни. Всички тези процеси са съпътствани с изключително нарастване на изискванията на потребителите по отношение на равнището на обслужване. Именно поради тези причини управлението на веригата на доставки придобива голямо значение за компаниите през последните години. Динамичните промени и бързото усъвършенстване на средствата за комуникация създават благоприятни условия за подобряване на координацията между компаниите, участващи във вериги на доставка.

В съответствие с дефинираната в увода цел и поставените основни задачи се оформят следните изводи:

- Веригите на доставки принципно са продуктово определени и са комбинация от фирми, изпълняващи различни функции - производители, дистрибутори или търговци на дребно, клиенти, т.е. крайни потребители на изделия, както и доставчици на услуги. В зависимост от равнището си на сложност на практика те могат да се съпоставят с отделните равнища на логистичната система.

- В основата на управлението на веригите на доставки са съвместното планиране на дейностите, координацията и сътрудничеството между партньорите, целящи съгласуване на търсенето и предлагането вътре и между компаниите във веригата. Координацията и прозрачността във веригата на доставки се постигат предимно чрез обмен на големи обеми информация.

- За управлението на процесите във веригите на доставки съществува голям брой информационно управленски решения, но наблюдаваните компании все още не ги използват пълноценно. Основна причина за това е фокусът на фирмите върху оптимизирането на процесите в рамките на компанията, а не между компанията и нейните партньори.

- Наблюдаваните компании от сектор производство изразяват предпочитания към стандартизирани пакети на ERP системите, докато в сектор услуги са изразени по-големи предпочитания за стандартизирани решения в CRM и SRM системите.

- Като важни за фирмите предизвикателства се очертават скритите разходи при внедряване на системите и необходимостта от интегриране на новите решения със съществуващите системи и процеси в компаниите, както и с обвързване на новите приложения със системи на доставчиците и клиентите.

- Като цяло намеренията за инвестиране в информационно управляващи системи във веригите на доставки са умерени. Голяма част от наблюдаваните компании изразяват намерение за инвестиране най-вече в CRM системи през следващите 2 години.

Насоките за бъдещи изследвания в областта на управлението на веригата на доставки могат да бъдат:

Първо, разширяване на обхвата на изследванията и постигане на представителност за ключови за икономиката браншове.

Второ, задълбочаване на изследванията по отношение на мотивация на компаниите за прилагане на информационно управляващи системи за управление на веригите на доставка, проблеми при тяхното прилагане и адаптиране, подобряване на структурата на формираните вече вериги и т.н.

Трето, популяризиране на предимствата от въвеждане и използване на информационно управляващи системи в практиката на българските компании.

Използвана литература

1. Кристофер, М. Логистика и управление цепочками поставок. Питер, 2005.
2. Тодоров, К. Стратегическо управление в малките и средни фирми. София, 2001.
3. Чейз, Р., Ф. Джейкобз, Н. Аквилано. Производственный и операционный менеджмент. Москва: Вильянс, десятое издание, 2007.
4. Сергеева, В. И. Корпоративная логистика. Москва: ИНФРА-М, 2004.
5. Chopra, Sunil, Peter Meindl. Supply Chain Management: Strategy, Planning, and Operations. // Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. 2001.
6. Ellram, Lisa. Supply Chain Management, Partnerships and Shipper-Third Party Relationships. // International Journal of Logistics Management, 1999.
7. Ganeshan, Ram, Terry P. Harrison. An Introduction to Supply Chain Management. Department of Management Sciences and Information Systems, Penn State University, 1995.
8. Hugos, Michael. ESSENTIALS of Supply Chain Management. John Wiley & Sons, Inc., 2003.
9. Johnson, J., D. Wood. Contemporary Logistics. Prentice-Hall, 2005.
10. Lambert, D., M. James, R. Stock, and Lisa M. Ellram. Fundamentals of Logistics Management. Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill, Chapter 14, 1998.

11. Mentzer, J. T., W. De Witt, J.S. Keebler. Defining Supply Chain Management // Journal of Business Logistics, V 22, №2, CLM, 2001.
12. Porter, M. Strategy and the Internet. // Harvard Business Review on Advances in Strategy (Cambridge: Harvard Business School Publishing, 2002).
13. Waters, D., Logistics. An Introduction to Supply Chain Management, 2003.

SUPPLY CHAINS IN BULGARIAN PRACTICE

Chief Assist. Prof. Dr Silvia Blagoeva
Chief Assist. Prof. Dr Maria Kehayova

Abstract

The dynamic development of the market during the past few decades and the ensuing uncertainty presupposes the exceptional topicality of the concept of Supply Chain Management. An ever increasing number of Bulgarian companies realize the fact that they are a part of a supply chain and orient themselves towards the application of modern methods and approaches to their management. The main objective of the present study is, in accordance with the peculiarities of the concept of supply chain management, to identify the existing problems in that respect for Bulgarian companies, as well as determine the current application of the respective information management systems in supply chains, including the companies' intentions of future investment in that respect.

The study is of conceptual and applied nature. The empirical part includes a formularized survey of Bulgarian companies in various branches, which are of different size and position on the market.

LIEFERKETTENMANAGEMENT IN BULGARIEN

Hauptass. Dr. Silvia Blagoeva
Hauptass. Dr. Maria Kechayova

Zusammenfassung

Die dynamische Marktentwicklung in den letzten Jahrzehnten und die daraus abzuleitende Unsicherheit setzen die enorme Aktualität des Lieferkettenmanagement voraus. Immer mehr bulgarische Unternehmen werden ihrer Teilnahme am Lieferkettenmanagement bewusst und orientieren sich an die Anwendung modernerer Methoden und Techniken für seine Implementierung. Ausgehend von den Besonderheiten des Lieferkettenmanagement ist das Hauptziel der vorliegenden Studie, die heutigen Probleme der bulgarischen Unternehmen aufzudecken und die Anwendung von geeigneten Informations- und Steuerungssystemen im Lieferkettenmanagement festzustellen, einschließlich die Vorhaben der Unternehmen in Bezug auf künftige Investitionen in dieser Hinsicht.

Die Studie hat einen konzeptionellen und Umsetzungscharakter. Der empirische Teil beinhaltet die Untersuchung von bulgarischen Unternehmen aus verschiedenen Branchen und mit verschiedener Größe und Marktpositionen.

ЦЕПИ ПОСТАВОК В БОЛГАРСКОЙ ПРАКТИКЕ

Глав. асс. д-р Силвия Благоева

Глав. асс. д-р Мария Кехайова

Резюме

Динамичное развитие рынка в последние десятилетия и вытекающая из этого нестабильность делают исключительно актуальной концепцию управления цепью поставок (Supply Chain Management). Все больше болгарских компаний ощущает важность своего участия в цепях поставок и ориентируются на применение современных методов и техник управления ими. Основная цель настоящей разработки - с учетом особенностей концепции управления цепью поставок выявить существующие в этом отношении проблемы перед болгарскими компаниями, а также установить текущее применение соответствующих систем управления информацией в цепях поставок, в том числе намерения фирм относительно будущих инвестиций в этом направлении.

Работа имеет концептуально-прикладной характер. Эмпирическая часть включает теоретическое исследование болгарских компаний различных отраслей, у которых различные размеры и позиции на рынке.

Съдържание

Увод	168
1. Основни характеристики на веригата на доставки	169
2. Особенности на управлението на веригата на доставки	176
3. Информационно управляващи системи във веригата на доставки	184
4. Някои проблеми на управлението на веригите на доставки на българските компании	189
Заклучение	202
Използвана литература	203
Резюме на английски език	204
Резюме на немски език	204
Резюме на руски език	205

АДМИНИСТРАТИВНО-НАКАЗАТЕЛНА ОТГОВОРНОСТ ЗА НАРУШЕНИЯ НА ТРУДОВОТО И ОСИГУРИТЕЛНО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО



гл. ас. д-р Андрияна Андреева,
гл. ас. д-р Галина Йолова

Рецензенти: доц. д-р Апостол Апостолов
доц. д-р Маргарита Бъчварова

Въведение

В съответствие с Всеобщата декларация за правата на човека, с Международния пакт за граждански и политически права и Международния пакт за икономически, социални и културни права в Българската конституция са регламентирани и двете основни социално-икономически права - а именно, **правото на труд и правото на обществено осигуряване**. Последните се дефинират в текстове чл. 48, ал. 1, съответно чл. 51, ал. 1 от Конституцията, гарантиращи гражданското право на труд, респективно на обществено осигуряване и социално подпомагане. Паралелно с това е вменено в задължение на държавата предприемането, съответно извършване, на необходимите действия за създаване на нормативна система за обществено осигуряване, авторитетно разтълкувана от Конституционния съд "като система за взаимопомощ и солидарност, чрез която се защитава общия интерес, като от набираните вноски на всички осигурени се обезпечават материалната защита на изпадналите в нужда членове на общността поради настъпването на определени осигурени рискове"¹. Тези конституционни положения са конкретизирани детайлно в съвременното трудово, както и в новото за страната ни осигурително законодателство. Процесът на законодателни промени в тези области не е приключил особено след осъщественото членство на страната ни в ЕС и произтичащите от това ангажименти за синхронизиране на нормите с изискванията на общността.

В правната теория все още няма провеждано цялостно съвместно изследване на проблемите, касаещи правната защита на трудовите и осигурителни отношения. В посочения смисъл настоящата студия е част от монографично изследване, анализиращо различните видове защита (административна, наказателна, гражданс-

¹ Вж. РКС № 5 от 29 юни 2000 г. по конституционно дело № 4 от 2000 г.

ка и дисциплинарна) на разглежданите групи обществени отношения.

Съвместното и респективно паралелно изследване защитата на трудовите и осигурителни отношения се обосновава от авторите в следните основни насоки:

1) да се анализира в цялост начинът, по който законодателството гарантира охрана на съответните категории обществените отношения, обезпечаващи правото на труд и правото на обществено осигуряване в качеството им на основни граждански права;

2) да се изследват възможните и наказуеми видове административни нарушения, извършвани от принципно идентични за трудовото и осигурително право субекти, явяващи се и според съответната сфера работник, съответно служител, в качеството му на осигурено лице и работодател, в качеството му на осигурител.

Анализирането на тази проблематика, както и предлагането на решения по тези въпроси, е не само теоретично, но и с голямо практическо значение, обусловено от обективна социална потребност. В настоящия момент в страната ни се наблюдава трайна тенденция за покачване ръста на административни нарушения в сферата на трудовите и осигурителни отношения. Същевременно наказанията, предвидени за тях, видимо не съответстват на тежестта на извършените деяния, трудно и сравнително рядко приложими са - факт, който показва необходимостта от активизиране на държавния репресивен апарат в борбата с тези правонарушения. Разбира се, тази борба не би могла да се води само и единствено с репресивни средства, но те са неизменна част от цялостната политика по превенция и ограничаване на правонарушенията в тези области.

В настоящото изследване авторите си поставят за цел да се изясни спецификата в общата характеристика на административните нарушения на трудовите и осигурителни отношения, относно начина на регламентацията им и допустимите от законодателя форми. Същата предстои да се постигне чрез реализиране на следните задачи:

- да се анализират съставите на административните нарушения предвид особеностите, свързани със субекта (работодател, длъжностно лице, работник или служител, осигурител, осигурен), обективните и субективни признаци на състава;

- да се изследва нивото на адекватност на налаганите санкции, както спрямо вътрешни критерии за относимост (трудова - осигурително право), така и спрямо наказателноправни състави, санкциониращи аналогични деяния като престъпления;

- да се класифицират отделните нарушения по видове в зависимост от обекта на посегателство и произтичащите от анализа предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на материалната и процесуална уредба.

Предмет на настоящата работа са административните нарушения по Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравното осигуряване и Закона за комисията за финансов надзор. Предвид специфичните въпроси, свързани с правонарушенията против трудовите и осигурителни отношения, в студията те са разгледани в две самостоятелни глави. Същността на тези нарушения се

разкрива не само чрез очертаване на групите обществени отношения, върху които те посягат. Специално се изследват спецификите на субектите, а също и конкретните техни задължения, които са част от предмета на тези обществени отношения. Този подход е обусловен от факта, че административните нарушения на трудовите и осигурителните отношения, независимо от техния вид, и както вече се спомена, са най-често дейност на лица, които са субект на трудово или осигурително правоотношение. Изследването на обекта на административните нарушения на трудовите и осигурителни отношения позволява да се вземе отношение и по други въпроси от общата им характеристика. Например: обособяване на кръга от прояви, регламентирани в нормативните източници (КТ, КСО, ЗЗО и ЗКФН), които могат да се третират като такива нарушения, и тяхната класификация; съпоставянето им с престъпни прояви в същата сфера и други.

При разглеждане на въпросите, предмет на изследването, свързани с общата характеристика и квалификацията на деянията, са взети предвид решения на Конституционния съд. Същевременно, където това е необходимо, е направен анализ на законодателни решения относно институти от трудовото и осигурителното право, които са част или са относими към състава на нарушенията.

С оглед становищата, застъпени в изследването, са направени и редица предложения за усъвършенстване на действащата трудова и осигурителна нормативна уредба, както в нейната материалноправна част, така и в процесуалните ѝ аспекти.

Глава първа

Административно-наказателна отговорност за нарушения на трудовото законодателство

Административноправната защита на трудовите отношения е един от видовете правна защита. Наред с наказателната, дисциплинарната, имуществената защита тя привлича към отговорност извършителите на правонарушения, застрашаващи или увреждащи обществените отношения, непосредствено свързани или произтичащи от труда. Обособява се като самостоятелен вид отговорност по няколко причини. **На първо място**, поради характера на правонарушенията, което е с относително ниска степен на обществена опасност. **На второ място**, поради метода на правно въздействие върху субекта на деянието.

Юридическият факт, който се явява основание за възникване на отговорността, е извършването на административно нарушение, за което се предвижда и по съответния ред налага административно наказание. Нормативната уредба, касаеща същината и реализацията на тази защита, се съдържа в ЗАНН. Предвид спецификата на обекта на административното нарушение специалната нормативна уредба на административно-наказателната отговорност се съдържа в глава XIX, раздел II на КТ и в специалните закони. Що се отнася до процесуалната уредба, касаеща

наказването и изпълнението на различните видове наказания, чл. 416, ал. 6² препраща към универсалната уредба на ЗАНН. Конкретните видове административни нарушения на трудовото законодателство са регламентирани в КТ. Тоест обобщавайки, можем да **направим извода, че източниците на административно-наказателната защита на трудовите отношения са основни и субсидиарни.** Към първите отнасяме ЗАНН (с неговите материални и процесуални норми), както и КТ (в частта, конкретизираща административните нарушения). А към субсидиарните - всички останали закони, съдържащи правни норми, допълващи регламентацията относно този вид отговорност.

1.1. Административни нарушения по КТ

Правото на труд е основно конституционно право на българските граждани и защитата на свързаните с него обществени отношения е от изключителна важност за икономическата и социалната стабилност в страната. По тази причина законодателят предвижда редица юридически способности за защита на трудовите отношения. Един от тези способности се явява административно-наказателната защита. Тя има собствени страни и проявление, предвид спецификата на обекта на защита. По тази причина общите разпоредби на ЗАНН относно нарушението и наказанието е нужно да се прилагат едва след тяхното пречупване през корективите на трудовото законодателство. Общите въпроси на нарушението и наказанието са предмет на анализирание от административното право и по тази причина тук ще се спрем само на техните особености на база на предписанията на КТ и други, свързани с трудовите отношения закони.

Нормативната уредба на административно-наказателната отговорност за нарушение на трудовото законодателство е установена в гл. XIX, раздел II от КТ. Тя се явява специална по отношение на общите правила на административно-наказателната отговорност по ЗАНН. Това предполага извеждането на спецификите на разглежданата защита на трудовите отношения на база на общите положения за административно нарушение и наказание.

В Кодекса на труда законодателят не дава отделно легално определение на това понятие. Но на базата на общото определение за административно нарушение, дадено в чл. 6 от ЗАНН, могат да бъдат изведени свойствата на административното нарушение в сферата на трудовите отношения - деяние, обществена опасност, противоправност, наказуемост и вина, които са идентични с тези от общото определение, но разкриват и редица специфики.

Административното нарушение в сферата на трудовите отношения е деяние, което може да се осъществи и в двете форми - действие и бездействие. Особеност на тези нарушения може да се установи по отношение на обществената им опас-

² Чл. 416 (6) Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда, предвиден в Закона за административните нарушения и наказания, доколкото с този кодекс не е установен друг ред.

ност. Явявайки се израз на противоречието между господстващи трудови отношения и извършеното от субекта деяние, което ги уврежда или застрашава. Противоправността и наказуемостта разкриват една специфика, а именно - снизходителност от страна на обществото, изразена в известно оправдаване на извършените нарушения. Това неминуемо е обвързано с обществената реалност към настоящия момент в страната ни. Недобрите икономически условия, нестабилният пазар на труда, ниските доходи на хората и редица други обективни и субективни фактори влияят върху търпимостта от страна на обществото към извършителите на такива деяния.

На последно място от свойствата на административното нарушение в сферата на трудовите отношения е предвиденият ред за неговото преследване и наказване. Съгласно чл. 416, ал. 6 от КТ - установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда, предвиден в ЗАНН, доколкото с този кодекс не е установен друг ред.

Характеризирането на основните свойства на административните нарушения в сферата на трудовите отношения през призмата на общите положения на ЗАНН не показва никакви сериозни отклонения. В КТ законодателят е подброял **комбинативно** при изграждане на административно-наказателната уредба на разглежданите нарушения. Гл. XIX, раздел II, чл.412а до чл.416 съдържа няколко основни групи въпроси **от материално и процесуално естество**.

Материалноправните въпроси разгледани в тези разпоредби (чл. 412а-415 от КТ) могат да бъдат подразделени в две групи, а именно:

- уредба на специални състави (основни и квалифицирани) на трудовите нарушения;

- установявана на административни наказания за трудовите нарушения.

Процесуалните въпроси са регламентирани в чл. 416 от КТ касаят особености и специфики свързани с образуването на административно-наказателното производство и административно-наказващите органи.

При изследване на уредбата на съставите на нарушенията удачно е те да се анализират по групи, предвид общите белези по някои показатели. **С важно теоретично и практическо значение е класификацията на трудовите нарушения с оглед на вида на неизпълнението на трудовите задължения:**

- нарушение на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд;

- нарушения на другите разпоредби на трудовото законодателство;

- неизпълнение на предписание и създаване на пречки на контролен орган.

Първата група обхваща нарушения на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд. Във връзка с анализа на тази група нарушения е наложително кратко изясняване на проблематиката, касаеща здравословните и безопасни условия на труд. Промените в икономическата и политическата обстановка в страната в периода на преход налагат законодателно да се регламентират ангажиментите и отговорностите на субектите, свързани с осигуряване на безопасност и здраве в трудовия процес. На практика началото на разработването и

прилагането на съвременна система за управление на безопасността и здравето при работа в България е свързано с приемането през м. декември 1997 г. на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). Този закон въвежда в националното законодателство Рамковата директива на ЕС 89/391/ЕЕС и урежда правата и задълженията на държавата, работодателите и работещите за осигуряване на здраве и безопасност. Основен принцип на ЗЗБУТ, отразен още в разпоредбата на чл. 1, ал. 1, е, че задълженията за създаване на ЗБУТ са разпределени между държавата, работодателите и работещите.

С последните изменения в ЗЗБУТ (обн. ДВ, бр. 40/2007 г.) са отразени всички препоръки и бележки на експертите на Европейската комисия и е постигнато съответствие между определените с директивата и другите актове в областта на БЗУТ основни понятия, принципи и мерки за подобряване нивото на защита на работещите³.

Философията на този закон е базирана на европейските стандарти за здраве и безопасност на работното място. Главната отговорност за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд пада върху работодателя с изграждането на подходящи вътрешнофирмени политики за гарантиране на съпричастността и лоялността на служителите.

Отговорностите и задълженията на работодателя по осигуряване на БЗУТ са регламентирани във вътрешното ни законодателство в няколко нормативни акта (КТ, ЗЗБУТ и др.) и са съобразени с изискванията на конвенциите на МОТ и аналогичните директиви на ЕС. **Работодателят носи най-високата отговорност** по цялата верига от изисквания за осигуряване на здраве и безопасност. Той е длъжен да приложи на практика нормативните изисквания, като може да създаде и поддържа условия на труд, които са и по-добри от нормативно установените. Съгласно чл. 275, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен да осигурява такива условия на труд, при които "опасностите за живота или здравето на работещия да бъдат отстранени, ограничени или намалени", т.е. предвидена е различна степен на предотвратяване на неблагоприятното въздействие на условията на труда, когато има непреодолими или естествени за дадена дейност вредности, които се отразяват върху участниците в трудовия процес. Основните задължения на работодателя, подчинени на принципа на превантивността, за осигуряване на здраве и безопасност за наетите от него работници и служители, основно са формулирани в глава трета на ЗЗБУТ. Тези задължения са не само към работника или служителя, т.е. те нямат само частноправен характер. Поради високата ценност на закриляните интереси - живота и здравето на работещите, те има и публичен характер спрямо държавата.

На задълженията на работодателя, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, съответстват редица насрещни права на работниците и служителите. Това са най-вече правото им да работят в безопасни условия

³ Петкова, К. Националното законодателство в областта на здравословните и безопасни условия на труд - хармонизиране с европейските изисквания.// Труд и право, бр. 6, 2007, с. 40.

на труд, да бъдат информирани за опасностите и правото им на отказ да извършват дадена работа в случай на непосредствена опасност. Но наред с права законодателят свързва тяхното участие в процеса и посредством възлагането на определени задължения. Те се определят от чл. 33 и 34 на ЗЗБУТ. Първата норма в чл. 33 съдържа общи правила, според които всеки работещ е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции. В следващата разпоредба (чл. 34) законодателят конкретизира задълженията на работниците за правилното използване на производственото оборудване, материалите, транспортните средства, сградите и съоръженията, както и предоставените им ЛПС и средствата за колективна защита. На работника се вменяват и задължения, свързани с информиране на работодателя или съответните длъжностни лица за всяка възникнала обстановка при работа, която може да представлява непосредствена опасност за тяхното здраве и за всички неизправности в средствата за колективна защита, както и да съдействат при работа при изпълнението на мероприятията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и на предписанията, дадени от контролните органи и др.

За нарушаване на горепосочените задължения субектите, отговорни за това, носят различна юридическа отговорност в зависимост от степента на обществена опасност на деянието, нарушаващо нормативната уредба относно осигуряването на ЗБУТ. В настоящото изложение анализът е свързан с административно-наказателната отговорност. В разпоредбата на чл. 413 от КТ законодателят създава състав на трудово нарушение, който в отделните хипотези на трите алинеи обединява общ, специален и квалифициран състав.

Общият състав на трудово нарушение е регламентиран в ал.1 на чл. 413 от КТ: " Който наруши правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв. ".

Субект на това трудово нарушение е всяко административно наказателноотговорно лице, което наруши правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Предвид гореразгледаните субекти, на които законодателят вменява задължения по създаването на здравословни и безопасни условия на труд и обвързано със систематичната връзка с ал. 2 на чл. 413, кръгът на субектите може да се конкретизира до - всеки работник или служител. Под работник или служител следва да разбираме трудоводееспособни физически лица, които предоставят работната си сила на работодателя срещу трудово възнаграждение. От този кръг следва да се изключат длъжностните лица, които са отговорни по ал. 2. За тези лица законодателят е предвидил административно-наказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд, паралелно с дисциплинарна отговорност за неспазване на трудовите задължения в тази област (чл. 126, т. 6, чл. 186 и чл. 187).

Изпълнителното деяние е неспазване на правилата за осигуряване на здра-

вословни и безопасни условия на труд.

От субективна страна деянието е виновно, като са възможни и двете форми на вина. Може да бъде извършено както умишлено, така и по непредпазливост. Практиката сочи, че именно непредпазливите трудови нарушения са най-често срещаните при нарушаването на безопасните и здравословни условия на труд.

Законодателят предвижда административната отговорност за виновното изпълнение на тези правила, алтернативно на наказателната. Това означава, че субектът ще бъде наказан административно само ако деянието му не осъществява съставите на някое от престъпленията по НК (чл. 123, 134, 136 и др.). Разликата между административното нарушение и престъплението в тази област е основно в степента на обществена опасност.

Предвиденото наказание по общия състав на това нарушение е глоба в размер от 100 до 500 лв. Административно-наказващият орган по чл. 416 ал.5 от КТ е оправомощен да определи точния размер на наказанието като вземе предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване, имотното състояние на нарушителя и другите смекчаващи и отегчаващи обстоятелства.

Разгледаният състав на трудово нарушение, съпоставен с този на чл. 413, ал. 2 от КТ, е в съотношение общ към специален. Разликата е в субекта на нарушението. По ал. 2 извършител може да бъде само лице, което притежава качеството работодател или длъжностно лице. И двете понятия са нормативно регламентирани от законодателя. Съгласно §1.1. от Допълнителните разпоредби на КТ "работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. Съответно в т. 5 "длъжностно лице" е определено като работник или служител, на когото е възложено да упражнява ръководство на трудовия процес в предприятието, в неговите поделения и низови звена, както и работник или служител, който изпълнява работа на специалист във функционалните и обслужващите звена на предприятието.

Изпълнителното деяние е изпълнение на задължения във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда. Тези задължения на работодателя и на длъжностните лица са важна част от сърцевината на трудовото правоотношение. Осигуряването на условия за осъществяване на трудовата функция от страна на работниците и служителите е вменена като насрещно задължение за работодателя по силата на правните норми (чл. 127, т. 3 и чл. 275 от КТ). Съответно неизпълнението на това задължение се осъществява чрез бездействие от страна на задължените субекти. Тези лица не са взели нужните мерки за създаване на здравословни и безопасни условия на труд, не са въвели необходимите съоръжения, лични предпазни средства, обезопасяване на работните места и др.

В специалната разпоредба на чл. 4 от ЗЗБУТ законодателят отново вменява работодателското задължение по осигуряване на здравословни и безопасни усло-

вия на труд на работещите, като прилага необходимите мерки, включително: 1) превенция на професионалните рискове; 2) предоставяне на информация и обучение; 3) осигуряване на необходимата организация и средства.

В следващите разпоредби на закона са упоменати основните принципи на превенция, които работодателят трябва да осигурява при приложението на горните мерки: 1) избягване на рисковете; 2) оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати; 3) ограничаване на рисковете при източника на възникването им; 4) приспособяване на работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел облекчаване или премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия; 5) привеждане в съответствие с техническия прогрес; 6) замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно; 7) обозначаване на съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори; 8) прилагане на последователна цялостна политика за превенция, обхващаща технологията, организацията на работа, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на елементите на работната среда и трудовия процес; 9) използване на колективните средства за защита с предимство пред личните предпазни средства; 10) даване на съответни инструкции на работещите.

Разглеждания състав на трудово правоотношение се характеризира с по-висока степен на обществена опасност, свързана с по-високите отговорности на субекта. В тази връзка е и завишеният размер на предвижданото наказание. Нов момент в правната уредба в тази насока е диференцираният подход (въведен с изменение на КТ през юли 2006г.) при предвиждане на санкциите от гледна точка на субекта на нарушението. За нарушение, извършено от работодател са предвидени имуществена санкция (при юридически лица) и глоба (при физически лица) в размери, актуализирани с измененията в ДВ/ бр. 108 от 2008 г. от 10 000 до 15 000 лв. Ако субектът на нарушението е длъжностно лице, предвиденото наказание е глоба в по-малък размер, а именно - от 2 500 до 10 000 лв.

В чл. 413 ал. 3 от КТ са регламентирани квалифицираните състави на нарушенията по ал. 1 и ал. 2. Като квалифициращ белег е използвана **повторността на нарушението**. Понятието повторност е легално определено в чл. 416 ал. 8: "Нарушението е повторно, когато е извършено в 1-годишен срок от влизане в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид." От тази дефиниция могат да бъдат изведени двата юридически белега, които характеризират повторността. **Първият** е периодът на извършване на следващото нарушение от страна на вече наказан субект, а именно едногодишен срок от влизане в сила на наказателното постановление. **Вторият** е видът на новоизвършеното правонарушение, което, за да е налице квалифициращото обстоятелство, трябва да е от същия вид.

В състава са предвидени по-високи размери на наказанията със завишени долни и горни граници, които са отново диференцирано установени от гл. т на

субекта. Тези размери са съответно: за повторно нарушение по ал. 1 - глоба от 500 до 1000 лв., за повторно нарушение по ал. 2 - имуществена санкция или глоба от 20 000 до 30 000 лв., съответно глоба от 5 000 до 20 000 лв. Регламентирането на наказанията с предвиждане на наказанията с долна и горна граница предоставя свобода на административно-наказващите органи да преценят с оглед на специалната и генералната превенция какъв да е конкретният размер на наложеното наказание. При повторемост, изразяваща трайна нагласа от страна на субекта към извършване на нарушението (три, четири и повече пъти), квалификацията на деянието остава същата, но това поведение е основание за налагане на наказание към горната граница.

Вторият вид трудово нарушение с оглед неизпълнените трудови права е регламентирано в чл. 414 от КТ. То предвижда отговорност за нарушаване на другите разпоредби на трудовото законодателство. По ал. 1 законодателят предвижда състав на нарушение, по което субекти са работодателят и длъжностни лица, които са нарушили разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежат на по-тежко наказание. Съставът може да бъде съпоставен с този на чл. 413, ал. 2 от КТ, който ангажира с административно-наказателна отговорност аналогичните субекти. Разликата е свързана с неговият обект. Визира се нарушаването на разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за здравословни и безопасни условия на труд (които както вече разяснихме са обект на предходния състав). Законодателят използва обобщаващ показател, той не конкретизира изчерпателно задълженията на работодателя и съответните длъжностни лица, които могат да бъдат обект на нарушението. Но те могат да бъдат свързани с работното време, извънредния труд, почивките, отпуските, професионалната квалификация на работниците и служителите и др. Всички останали белези на състава от гл. 7 на обективна и субективна страна са идентични с тези на състава по чл. 413, ал. 2 от КТ. Предвиденото наказание отново е диференцирано, за виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание с глоба в размер от 2 500 до 10 000 лв., а за работодателя в зависимост от това дали е юридическо или физическо лице съответно - с имуществена санкция или глоба в размер от 10 000 до 15 000 лв. В чл. 414, ал. 2 от КТ се установява квалифициран състав на това нарушение, като квалифициращият белег е повторност.

Разпоредбата на чл. 414, ал. 3 от КТ създава сравнително ново трудово нарушение (въведено с изменението на КТ през декември 2002г.). В нея като самостоятелно нарушение законодателят е въздигнал нарушаването на разпоредбите на чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2 от КТ. Касае се за нарушаване на установения ред за възникване на трудовото правоотношение въз основа на трудов договор и по-конкретно нарушаване на разпоредбите относно писмената форма за сключване на трудов договор и реда за постъпване на работника или служителя на работа. По вид това е един препращащ състав, предвид факта, че за допълване на бележите, касаещи неговия обект, законодателя препраща към правна норма от същия

нормативен акт. Тоест ал. 3 обединява няколко състава на отделни нарушения, които имат общ субект - работодателят или длъжностни лица в предприятието. Разграничението между тях е от гл. точка спецификата на обекта. Допълвайки белезите на състава посредством нормите на КТ, можем да конкретизираме тези нарушения: 1. **Неспазване** на изискването за сключване на трудов договор (чл. 62, ал. 1 от КТ). 2. **Неизпълнение** на задължението на работодателя да уведоми в срок съответното териториално поделение на НАП за сключването, изменението или прекратяването на трудовия договор (чл. 63, ал. 3 от КТ). 3. **Неизпълнение** на задължението на работодателя да предостави на работника или служителя екземпляр от сключения трудов договор, подписан и от двете страни или копие от уведомлението до териториалното поделение на НАП. 4. **Нарушение** от работодателя на забраната за допускане на работника или служителя на работа, преди да му е връчил екземпляр от сключения трудов договор, подписан и от двете страни и заверено копие от уведомлението до териториалното поделение на НАП по чл. 62, ал. 2 от КТ.

Въздигането на неизпълнението на тези работодателски задължения в състав на трудово нарушение сочи грижата на държавата за защита на комплексния интерес - от една страна, този на отделните работници или служители, участници в конкретното трудово правоотношение, а от друга страна, публичния интерес за защита на обществените отношения, свързани с престирането на работната сила и създаването на стабилност на трудовите отношения като цяло.

Санкцията на нормата е диференцирана в зависимост от субекта на нарушението. Работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер 10 000 лв. за всяко отделно нарушение. Прави впечатление, че по отношение на виновните длъжностни лица законодателят използва рядко прилаган подход, а именно предвиждането на абсолютно определено по вид и размер наказание - глоба 10 000 лв. Този подход не се прилага често в съвременните условия, тъй като не дава възможност в максимална степен да се постигнат целите на индивидуалната и генералната превенция. Административно-наказващите органи са лишени от възможността във всеки конкретен случай да съобразят размера на налаганото наказание с тежестта на нарушението, с формата на вина, вредните последици и другите смекчаващи и отегчаващи обстоятелства. **По тази причина считаме, че по-удачно би било изменение на нормата в тази ѝ част и установяването на наказание с относително определени граници - "от - до",** както това е предвидено за работодателя.

По чл. 414, ал. 4 от КТ законодателят отново предвижда състави на няколко отделни трудови нарушения. Разпоредбата, както и предходната е препращаща, като за допълване белезите на състава се ползват нормите на чл. 130а, чл. 130б, чл. 130в от КТ. Те са свързани с нарушаване от страна на субекта на:

- правото на информация и консултации в случаи на масово уволнение;
- задължението за информация и консултации при промяна на работодателя;
- задължението за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието.

Субекти на нарушението са работодателят и виновните длъжностни лица. По аналогичен начин на предходните състави е регламентирана санкцията на нормата. Относно работодателя наказанието е имуществена санкция или глоба в размер от 1 500 до 5 000 лв., а за длъжностните лица - глоба в размер от 250 до 1000 лв. за всяко отделно нарушение.

За третия вид трудово нарушение (чл. 415 от КТ) законодателят предвижда отговорност за неизпълнение на предписание и за създаване на пречки на контролен орган. Идеята за създаването на този състав е да се утвърди авторитета на контролните органи за спазване на трудовото законодателство и да създаде условия за ефективно и безпрепятствено осъществяване на техните функции. Анализирането на признаците от състава не би било удачно, без да бъдат разяснени органите, упражняващи контрола за спазване на трудовото законодателство, техните основни права и задължения, както и прилаганите от тях контролни средства за въздействие.

Органът, който упражнява контрола за спазване на цялото трудовото законодателство, съгласно чл. 399 от КТ, е Главната инспекция по труда. Тя е юридическо лице на бюджетна издръжка, със седалище в гр. София. Осъществяването на контрола по места е организирано посредством териториалните ѝ подразделения. Функциите на изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" произтичат от КТ, Закон за инспектиране на труда (ДВ, бр. 102/2008 г.), ЗЗБУТ, Устройствен правилник на Главна инспекция по труда. Това са контролни правомощия за спазване на трудовото законодателство, даване на сведения и технически съвети на работодателите, работниците или служителите, информиране на държавните органи за констатирани пропуски и недостатъци на трудовото законодателство и др.

Освен това законодателят е предвидил вътрешноведомствен и външноведомствен контрол за спазване на трудовото законодателство. **Тази класификация на контрола е с оглед мястото, което заема контролният орган спрямо контролираните обекти. Органи, осъществяващи външноведомствен контрол (по силата на закон или акт на МС) са,** например, органите за спазване и контрол на общественото здраве, органите на противопожарната охрана, органите за регионалното развитие и благоустройството за строителен надзор и др. Тези органи осъществяват контрол паралелно с Главна инспекция по труда, което налага взаимодействие и координация между тях с цел избягване на дублиращи се функции и осъществяване на ефективност в работата. При съвременната пазарна икономика обхватът на действие на **вътрешноведомствения контрол е значително ограничен. Това са контролни органи, част от същата организация, в която се прилага контрола.** Те са специализирани и тяхната дейност е насочена към осигуряване спазването на нормите по здравословни и безопасни условия на труд. Съгласно чл. 24 и 25 от ЗЗБУТ са създадени органи на работодателя - служби по трудова медицина и длъжностни лица, и служби по техническа безопасност. На по-високо ниво органи, осъществяващи вътрешноведомствен контрол, функционират в тези отрасли, в които съществуват държавни предприятия, в съответните министерства

- на транспорта, на земеделието и др. На всички изброени контролни органи законодателят е предоставил права по силата на чл. 402 от КТ, които те осъществяват в рамките на своята компетентност. Целта е по този начин да се създадат условия и да се позволи на тези органи да осъществяват функциите си. Освен права на контролните органи са вменени и редица задължения по чл. 403, ал. 1 от КТ, свързани с опазване на служебната тайна, включваща сведения, които са поверителни или са станали известни на органа при упражняване на функциите му, както и задължение за опазване тайната на източника на сигнала за нарушаване на трудовото законодателство.

Контролните органи при осъществяване на своите функции прилагат контролни средства за въздействие. Те са регламентирани в разпоредбата на чл. 404 от КТ. По правната си природа това са принудителни административни мерки, които се прилагат с цел предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях. Тяхната функция е профилактична и те могат да бъдат прилагани паралелно с налагането на административно-наказателна отговорност. Те намират приложение в случаите, когато контролните органи са констатирали недостатъци и нарушения на нормите на трудовото законодателство. Тяхното прилагане е ключителният етап в процеса на контрола. За целта контролните органи издават писмени заповеди и нареждания. Тези актове целят да преобразуват съществуващото правно положение в сферата на трудовите правоотношения, като го приведат в съответствие със законовите предписания. В този смисъл те имат ролята на социално-правен регулатор на обществените отношения в областта на труда. Предвид насочеността на настоящото изследване няма да се спираме на основанията за налагането на принудителните административни мерки, на видовете, както и на процедурата по обжалването им.

Разпоредбата на чл. 415, ал. 1 от КТ регламентира състав на трудово нарушение, свързано с неизпълнението на задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство.

Субектът на нарушението е общ. Законодателят ползва термина "който", вирайки всяко административно-наказателно отговорно лице - в случая работодател, длъжностно лице, работник или служител, както и всеки гражданин.

От обективна страна изпълнителното деяние на състава се изразява в **неизпълнение** на задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство. Деянието може да има различни проявни форми - незачитане на предписанието, непредприемане на нужните мерки и др. "Задължителното предписание" следва да се тълкува разширително и обхваща всяко нареждане на контролен орган, издадено в предписаната от закона форма и насочено към спазване на трудовото законодателство.

Санкцията на нормата предвижда глоба в размер от 2 500 до 10 000 лв.

По ал. 2 е предвидена административна отговорност за работодател или виновно длъжностно лице, които противозаконно пречат на контролен орган за спазва-

не на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения.

Субекти на нарушението са работодател или длъжностно лице.

От обективна страна, изпълнителното деяние се изразява в противозаконно пречене, тоест субектът чрез действията или бездействията си, в разрез с нормативните изисквания (отразени в КТ, ЗИТ, ЗЗБУТ и други закони и подзаконовни нормативни актове) създава затруднения, възпрепятстващи контролните органи при осъществяване на техните правомощия по спазване на трудовото законодателство. Естеството на пречките може да е разнородно например: недопускане на контролните органи да посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и другите места, където се извършва работа, както и помещения, ползвани от работниците и служителите; недаване на обяснение и представяне на всички необходими документи, книга и сведения във връзка с упражняването на контрола; отказ да се осведомяват пряко работниците и служителите по всички въпроси, във връзка с упражняването на контрола; забрана да се вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания; възпрепятстване да установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки. Всички изброени нарушения влизат в противоречие с разпоредбата на чл. 402, ал. 1 от КТ, установяваща правата на контролните органи. Субектът на трудовото нарушение влиза в разрез и със задължението си по чл. 402, ал. 2 КТ, изискващо оказването на съдействие на контролните органи.

Освен гореизброените пречки, деянието може да се изразява и в пречене на контролните органи и при заключителния етап в тяхната дейност - налагането на принудителни административни мерки. Обобщавайки, можем да направим извода, че пречките от страна на виновните субекти могат да затруднят дейността на органите по контрола на всеки един етап от дейността им.

От субективна страна, нарушението се осъществява с умисъл.

Предвидените наказания отново са диференцирани - работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 20 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание, а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 10 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание

Нов момент с материалноправната уредба на административните нарушения в областта на трудовите отношения е въвеждането от законодателя на разпоредба, регламентираща отговорност и за **маловажни нарушения на трудовото законодателство - чл. 415в от КТ (ДВ, бр.108/2008 г.)**.

За маловажно законодателят приема това нарушение, от което не са произтекли вредни последици за работници и служители и което може да бъде отстранено веднага. Предвидените наказания са съответно глоба за физическите лица и имуществена санкция за ЮЛ и ЕТ в размери от 50 до 100 лв. Съгласно чл. 416, ал. 7 наказателните постановления, с които се налагат административни наказания за маловажни нарушения на трудовото законодателство, не подлежат на обжалване пред съда.

1.2. Процедури и актове за налагане, изпълнение и обжалване на административни наказания

Освен с посочената специфика на трудовите нарушения, с определени особености се отличават и предвидените за тях наказания. На първо място следва да подчертаем, че наказанията, приложими при трудови нарушения, доскоро не бяха систематизирани в специалния закон - КТ, а приложение намираше законовата систематика на наказанията по ЗАНН. Въпреки това можеше да се направят известни уточнения, които са свързани най-вече с неприложимостта на някой от предвидените административни наказания. От системата на административните наказания по чл. 13 от ЗАНН приложение намираше само наказанието глоба. **С изменението на КТ с ДВ, бр. 108/2008 г.** законодателят предвиди нова самостоятелна разпоредба, регламентираща видовете административни наказания, налагани за административни нарушения на трудовото законодателство. Съгласно чл. 412а предвидените наказания в санкционната система на КТ са две - глоба и имуществена санкция.

Общото между двете наказания в системата е техният имуществен характер. Разликата е с оглед на субекта на административното нарушение. Когато нарушителят е физическо лице, приложение намира наказанието глоба, а когато е ЮЛ или ЕТ, се прилага имуществена санкция.

Предвидените от законодателя наказания глоба и имуществена санкция за санкционирането на административни нарушения на трудовото законодателство се използват, защото те съчетават не само парично санкциониране на нарушителя, но и предвид техния характер на бюджетен приход. С измененията на КТ от декември 2008 г. законодателят конкретизира разпределението на средствата, събрани от наложени имуществени санкции и глоби. Съгласно чл. 416, ал. 9 от КТ разпределението е както следва: 1) шестдесет на сто постъпват по бюджета на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда";

2) четиридесет на сто постъпват по бюджета на фонд "Условия на труд" .

Нов момент в уредбата е законното разпределение на средствата, постъпили в бюджета на Главна инспекция по труда по пера, съобразно правилата на чл. 416, ал. 10 от КТ⁴. До този момент редът за използването им е установен от министъра на труда и социалната политика и от министъра на финансите.

⁴ чл. 416 (10) Средствата по ал. 9, т. 1 се разходват както следва: 1. Деведесет на сто за подобряване на материално-техническата база на агенцията, усъвършенстване и развитие на контролната дейност, повишаване квалификацията на служителите, реализиране на социални програми за служителите и допълнително материално стимулиране на служителите - по предложение на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" след одобрение от министъра на труда и социалната политика; средствата за допълнително материално стимулиране на служителите не могат да надвишават 35 на сто от общия размер на събраните суми по ал. 9; 2. Десет на сто за допълнително материално стимулиране към основната заплата на служители от Министерството на труда и социалната политика - при условия и по ред, определени от министъра на труда и социалната политика.

Анализът на съставите на административни нарушения на трудовото законодателство, извършен в предходния параграф, позволява да направим извод не само относно вида, но и относно начина на регламентиране размера на предвидените санкции.

В административно-наказателни норми по КТ глобата и имуществената санкция обикновено са относително определени с предвиждана долна и горна граница. Изключение от това утвърдено правило е съставът на чл. 414, ал. 3 от КТ, където се предвижда абсолютно определена по вид и размер санкция. Това е неефективно, предвид факта, че лишава административно-наказващият орган от възможността му да съобрази размера на налаганото наказание с тежестта на конкретното административно нарушение, с личността на нарушителя и с всички смекчаващи и отегчавачи вината обстоятелства. С оглед на това е и направеното в предходния параграф предложение *de lege ferenda*.

Размерите на наказанията глоба и имуществена санкция са предвидени градуирано. Най-леки са при основните състави на административно нарушение, извършени от лице (длъжностно лице или общ субект), което няма качеството на работодател. Следват съставите, при които изпълнителното деяние е осъществено от работодател. И съответно най-тежка е отговорността при квалифицираните състави с оглед и на двата субекта, при повторност на деянието.

Новост в уредбата на наказанията е и завишените размери на предвидените наказания. Сравнени с размерите преди промяната през декември 2008 г., можем да направим извода, че те са завишени от 5 до 10 пъти. Конкретните размери на наказанията бяха представени в предходния параграф при изследване съставите на отделните нарушения на трудовото законодателство (чл. 413-415 от КТ). Това драстично законодателно решение, по посока увеличаване на репресията посредством размера на имуществените санкции и глоби е продиктувано от няколко причини:

На първо място, трябва да се посочи нарастващият брой нарушения на трудовото законодателство.

Друга причина е съобразяването на наказанията с обществените реалности. Има се предвид адекватност в размера, отговарящ на съвременните икономически критерии, с оглед осъществяване на целите, свързани със специалната и генерална превенция.

Установяването на нарушението, наказването на нарушителя и последващото изпълнение на наложеното му наказание в своята съвкупност образуват процесуалната основа на административно-наказателната защита на трудовите отношения⁵. Правната уредба, касаеща административно-наказателното производство за административни нарушения на трудовото законодателство е комбинирана.

В този смисъл **общата процесуална основа** на отговорността се съдържа в

⁵ Вж. Стойнов . Ал. Наказателно право. с. 29 и 50.

глава трета от ЗАНН (чл. 36-46)⁶, а специалните правила се съдържат в КТ (чл. 416). Тази уредба е обновена и обогатена с изменението на КТ - ДВ, бр. 108/2008 г. До преди тези изменения уредбата, съдържаща се в КТ по отношение на съставянето на актове за установяване на административни нарушения на трудовото законодателство, беше изключително лаконична. Новите законодателни решения са свързани с включването на нови норми, въвеждащи специални правила⁷, които ще бъдат разгледани по-обстойно в следващото изложение, наред с общите процедурни правила на ЗАНН.

Административно-наказателното производство се образува със съставянето на констативен акт от компетентното длъжностно лице. Съгласно чл. 416, ал. 1 от КТ нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи. Редовно съставените актове по този кодекс имат доказателствена сила до доказване на противното.

Посредством този акт се констатира извършеното административно нарушение, сезира се административно-наказващия орган и се обвинява конкретния извършител⁸. Следователно актът за установяване на административното нарушение има три функции - установителна, обвинителна и сезираща⁹.

Специфика на процедурата по установяване на административното нарушение на трудовото законодателство (съпоставена с общата процедура по ЗАНН) може да бъде изведена с оглед начина на връчване на съставения акт за констатиране на деянието на нарушителя. Специалните разпоредби на чл. 416, ал. 2, ал. 3 и ал. 4 от КТ имат предимство пред нормите на чл. 43 от ЗАНН.

В двуседмичен срок от подписването на акта той се изпраща на наказващия орган заедно с възраженията, събраните доказателства и другите приложения към преписката (чл. 44, ал. 3 от ЗАНН). Общите правила на ЗАНН указват, че административно-наказващите органи са ръководителите на ведомствата и организациите, областните управители, кметовете, овластените длъжностни лица и съдебните и прокурорски органи, за които, с оглед на случая, липсват нормативни изисквания за отвод. Но за разглежданите административни нарушения КТ съдържа специални разпоредби, указващи кои точно органи или длъжностни лица имат компетентност да налагат административни наказания.

Наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния орган по чл. 399, 400 и 401 или от оправомощени от него длъжностни лица съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите (чл. 416, ал. 5 от КТ).

Наказващият орган се произнася по преписката в едномесечен срок. Когато

⁶ Вж. По-подробно Костов, Д., Д. Хрусанов. Административен процес на РБ. София: Сиби, 2001, с. 256-331.

⁷ Новите разпоредби касаят връчването на актовете за установяване на административни нарушения на трудовото законодателство и тяхната доказателствена сила (чл. 416, ал.1, ал. 2-4 от КТ).

⁸ Вж. Дерменджиев, Ив. Административни нарушения и наказания. София, 1981, с.61 и сл.

⁹ Лазаров, К. Административен процес. София: Феня, 2001 г. с. 40-41.

се установи, че нарушителят е извършил деянието виновно, наказващият орган издава наказателно постановление, с което налага на нарушителя съответно административно наказание (чл. 53, ал. 1 от ЗАНН). Препис от наказателното постановление се връчва срещу подпис на нарушителя.

На този етап от административно-наказателното производство законодателят е предвидил една нова възможност за реализиране на отговорността на нарушителя, а именно - **споразумение между него и административно-наказващият орган (чл. 415г от КТ)**. Това споразумение е новост в административното наказване на нарушенията на трудовото законодателство. То е заимствано от споразумението за извършено престъпление, регламентирано в чл. 389-384 от НПК. Предвид на това считаме, че законодателят е преценил целесъобразността на това решение, изхождайки от опита, натрупан в приложението на института в наказателното производство (в сила от 29.04.2006 г.).

По своята правна същност споразумението се явява алтернатива на административното наказване. Това следва от тълкуването на текста на чл. 415г, ал. 8 от КТ: "Споразумението има последиците на влязло в сила наказателно постановление." В този смисъл могат да се изведат известни резерви, предвид ограничаването на държавната репресия в областта на санкционирането на нарушенията на трудовото законодателство. Това в период на социална и икономическа криза би допринесло за ненаказуемост на растящия брой административни нарушения в тази сфера. Дълги години традиционната репресивна политика в областта на санкционирането на правонарушенията в различните области е държавата да упражнява монопол. С приемането на споразумението в областта на административното наказване частноправните институти (споразумението може да се определи като своеобразна правна сделка) навлизат в сферата на публичната държавна власт. Но все пак не трябва да забравяме, че то се явява алтернатива, а не заместител на административното наказване.

Предвид актуалността на този метод ще се спрем на **основните моменти в неговата нормативна уредба**.

Субектите, между които се сключва споразумението по чл. 415г, са: нарушителят и административно-наказващият орган. Субектите на нарушението бяха обстойно разяснени в предходния параграф, а те са, именно - работодател, длъжностно лице в съответното предприятие, работник или служител.

Споразумението трябва да е изготвено в определена форма и да се сключи в рамките на предвидения от закона срок. Изискуемата форма за действителност, съгласно чл. 415г, ал. 2, е писмена. Споразумението трябва да се сключи в срока, предвиден по ал. 1 - до 30 дни от съставянето на акта за установяване на административното нарушение на трудовото законодателство.

Идеята на законодателя е чрез споразумението да се постигне, от една страна, ефективност в реализирането на отговорността, от друга страна - бързина в наказателната репресия, с оглед на това целите по специалната и генерална превенция на административните наказания да окажат своето поправително и

възпитателно въздействие както върху нарушителя, така и върху останалите членове на обществото.

От съдържателна гледна точка споразумението обхваща две групи въпроси:

Първата група въпроси касае **факта на извършеното административно нарушение - чл. 415г, ал. 2, т. 1 от КТ** - "извършено ли е деянието, извършено ли е то от нарушителя, извършено ли е виновно и съставлява ли административно нарушение".

Втората група въпроси се отнася до **административното наказание - чл. 415г, ал. 2, т. 2 от КТ** - "какъв да бъде видът и размерът на наказанието". По отношение вида на налаганото наказание за извършено нарушение на трудовото законодателство приложение намира императивната разпоредба на чл. 412а от КТ, съдържаща две наказания - глоба и имуществена санкция. Тоест по този въпрос споразумяващите се страни нямат право на отклонение от наказанието, предвидено в санкционната част на състава.

Предмет на споразумението в тази му част е конкретизиране размера на наказанието, което да се наложи. В съставите на административните нарушения обикновено законодателят използва относително определени по размер наказания "от-до". В тази връзка нарушителят и административно-наказващият орган трябва да достигнат до единомислие по отношение на точния размер, съблюдавайки изискването, размерът на глобата или на имуществената санкция да не бъде по-нисък от минималния, предвиден за конкретното административно нарушение (чл. 415г, ал. 3, т. 2 от КТ).

Подписаното от страните споразумение се предоставя на изпълнителния директор на Главната инспекция по труда или оправомощено от него длъжностно лице (чл. 415г, ал. 5 от КТ) **за одобрение**. В 14-дневен срок от подписването те се произнасят с решение. Когато констатира, че при сключването на споразумението са спазени изискванията на закона, а именно - установен е фактът на извършено административно нарушение и неговият извършител, определеното по вид и размер наказание е заплатено от нарушителя или сумата е обезпечена по сметката на контролния орган, тогава **споразумението се одобрява**. Решението е окончателно и не подлежи на обжалване (чл. 415г, ал. 7 от КТ). Споразумението влиза в сила от деня на одобряването му (чл. 415г, ал. 8 от КТ).

Ако изпълнителният директор на Главната инспекция по труда или оправомощено от него длъжностно лице не одобри подписаното споразумение, следва обичайната процедура на административно-наказателното производство, т.е административно-наказващият орган издава наказателно постановление, с което налага предвиденото по закон наказание.

ЗАНН в раздел V, чл. 59-63 съдържа норми, регламентиращи реда за **обжалване на наказателните постановления**. Наказателното постановление може да се обжалва от нарушителя в седемдневен срок от неговото връчване, както и да бъде подаден протест на прокурора в двуседмичен срок от издаването му. Компетентен е районният съд, в района на който е извършено или довършено наруше-

нието. Обжалването става чрез наказващия орган, който е издал наказателното постановление.

В седемдневен срок от получаване на жалбата наказващият орган я изпраща заедно с цялата преписка на съответния районен съд, като в съпроводителното писмо посочва и доказателствата в подкрепа на обжалваното постановление. Районният съд в състав само от съдия разглежда делото по същество и се произнася с решение, с което може да потвърди, да измени или отмени наказателното постановление. Решението подлежи на касационно обжалване пред административния съд.

По отношение на условията и реда за възобновяване на административно-наказателните производства, както и за **изпълнение на наказателните постановления и решенията на съда**, приложими са нормите на раздели VII и IX от ЗАНН. Влезлите в сила наказателни постановления са окончателни актове на администрацията и подлежат на изпълнение. В тридневен срок от влизане в сила на наказателното постановление административно-наказващият орган, съответно съдът, предприема действие за привеждането му в изпълнение (чл. 74 от ЗАНН).

Специални правила, които са новост в уредбата на административно-наказателната отговорност по КТ, е предвидената възможност за разсрочване на изпълнението по реда на чл. 415д от КТ.

Компетентен да разреши разсрочването е изпълнителният директор на Главната инспекция по труда или директорът на дирекция "Инспекция по труда" по одобрен погасителен план. Компетентността на оправомощените субекти е в зависимост от размера на задълженията и срока на разсрочване. Разсрочване се допуска, когато се установи, че наличните парични средства на нарушителя не са достатъчни за погасяване на задълженията му по влезли в сила наказателни постановления (ал. 2). За периода на разсрочване нарушителят дължи лихва в размер на основния лихвен процент на Българската народна банка за периода плюс 20 пункта (ал. 3). С решението за разсрочване се определят крайния срок, погасителните вноски и други условия, в т. ч. последиците от неспазването им.

Законово е регламентирана и хипотезата на отказ от разсрочване, като в ал. 4 са изброени субектите, по отношение на които не се разрешава. Отказът е окончателен и не подлежи на обжалване.

Административното наказание не се изпълнява (погасява се по давност), ако са изтекли две години, когато наложеното наказание е глоба. Давността започва да тече от влизане в сила на акта, с който е наложено наказанието (чл. 82 от ЗАНН).

Административно-наказателна отговорност за нарушения на осигурителното законодателство

2.1. Административни нарушения по Кодекса на социалното осигуряване

Общото дефиниране на административното нарушение и специфицирането му в нормите на осигурителното законодателство разкрива редица, дължими, с оглед коректността на анализа, особености. При спазване рамката на общата норма, с присъщата за същата хипотеза, установяваща реквизитите на състава на ниво - нарушение, противоправност, вина и обществена опасност, установяването на категорията осигурително административно нарушение касае специфики в следните насоки:

1. Стремеж към обособяване на законовата регламентация на ниво общ, кодифициран акт, в самостоятелен раздел, предвид отмяна на аналогични, но съществуващи с оглед тематика на нормите текстове. В посочения смисъл е видно обособяването на раздел, наименован "Отговорност за нарушения на разпоредбите на законодателството относно държавното обществено осигуряване", съответни на действия на законодателя по отмяна на отделни, на пръв поглед без връзка помежду си раздели по отделните части.

2. Аналогично въвеждане на раздел "Отговорност за нарушения на разпоредбите на законодателството относно допълнителното социално осигуряване" като систематизирана, но и особена, предвид характера на осигуряването, проблематика.

3. И не на последно място установяване на специфичен, с оглед вида на нарушението, раздел, в частност "Отговорност за неизпълнение на задълженията за деклариране на данни пред НАП и за внасяне на задължителни осигурителни вноски", наказуем предвид важността и вида на нарушението, без оглед същността и вида на категорията осигуряване.

Предвид необходимостта от обобщаване следва да уточним, че в своя най-общ вид нарушенията на осигурителното законодателство, касаещи неговия кодифициран акт, се установяват в групите, както следва **нарушения, свързани с държавното обществено осигуряване; нарушения, свързани с допълнителното социално осигуряване и общи осигурителни нарушения, специфицирани като неизпълнение на задълженията за деклариране на данни пред НАП и за внасяне на задължителни осигурителни вноски.**

Нарушенията, свързани с държавното обществено осигуряване се въвеждат в текстове чл. 349 - 349а от КСО.

Чл. 349 от КСО е максимално широко формулиран като хипотеза, видно от въвеждането му в следния вид: **"Който наруши разпоредбите на част първа от този кодекс или на нормативните актове по прилагането им или не изпълни**

задължително предписание на контролен орган, се наказва с глоба от 50 до 1 000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание." Очевидно е, че стремежът към обобщаване с цел законова икономия на практика води до административен състав, лишен от конкретика с максимално допустими форми на деяние и вина¹⁰. На практика той санкционира всякакви форми на действие и бездействие, извършени умишлено или непредпазливо с единственото уточнение във втората част на състава, изискващо изпълнението на задължително спрямо адресата предписание да изхожда от компетентен според случая контролен орган.

Административно отговорни по текста биха били физически лица, потвърдимомо и от вида на предвиденото наказание, а именно глоба (а не имуществена санкция) в размери от 50 до 1 000 лева.

Предвидената по текста санкция е имуществена в споменатите размери и при уговорката за налагането ѝ деянието да не следва да подлежи на по-тежко наказание.

Алинея трета на чл. 349 от КСО предвижда по-конкретна форма на наказуемо нарушение, изисквайки съставянето на документ с невярно съдържание или предоставянето на неверни данни, като на практика признава две отделни форми на съставомерност, а именно - документна измама и предоставяне на неверни данни по различен от използването, респ. въвеждането им в документ начин¹¹. И двете форми на нарушение обаче следва да са извършени с цел резултатност, при изискване същата да е във вида **неоснователно получаване на осигурителни плащания** (очевидно по допустимите от нормите вид пенсии, обезщетения, социални помощи и др.), без оглед реалното ѝ постигане като следствие от опита или завършеното деяние¹². И двете нарушения са възможни умишлено при пряка активност на извършващия деянието във вида на възможните две форми, като предвиденото за тях наказание е глоба от 500 лв. за всеки отделен случай, ако не подлежи на по-тежко наказание. В хипотези на повторно нарушение¹³ същата е в размер от 500 до 2 000 лв.

¹⁰ Както основателно се посочва, "подобен сумарен подход за формулиране на административни нарушения, ...издава законодателна леност за грижливо и внимателно вникване и подбиране между всички правни разпоредби..." - вж. Мръчков, В. Осигурително право. Специална част. София, с. 514.

¹¹ "Който състави документ с невярно съдържание или предостави неверни данни по чл. 5, ал. 4 с цел неоснователно получаване на осигурителни плащания, се наказва с глоба от 500 лв. за всеки отделен случай, ако не подлежи на по-тежко наказание."

¹² В посочения смисъл и различно от наложеното наказание, в хипотези на реализирано осигурително плащане на извършителя се прилага механизъм за възстановяване на сумите, разработен за хипотезите пенсия, краткосрочно обезщетение и парични обезщетения за временна неработоспособност, за период, за който е отпусната пенсия - вж. Указания относно събирането на неоснователно получени осигурителни плащания от вземания на лицата от държавното обществено осигуряване на НОИ, №91-01-113/02.05.2007 г.

¹³ По смисъла на част трета на Кодекса "Повторно нарушение" е нарушението, извършено в срок до една година от влизането в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид.

Чл. 349а от КСО въвежда две специфични, предвид вида си, нарушения, обединени с наименованието **"Отговорност при неправомерно съхраняване на документи за осигурителен стаж и доход"**, разграничен главно с оглед формата на деяние и вида на отговорния субект.

Алинея първа на текста предвижда административна отговорност за "юридическо лице, което не предаде в териториалното поделение на НОИ оригиналните документи на прекратени осигурители без правоприменик, въз основа на които се установяват осигурителен стаж и доход", а алинея втора санкционира същото нарушение предвид извършването му от физическо лице и по-специално такова, на което е вменено задължение по предаване на същите.

Съгласно Инструкция №5/30.06.2005 г. за приемане и съхраняване на разплащателни ведомости на прекратени осигурители без правоприменик на НОИ, документи, удостоверяващи стаж и доход са "разплащателни ведомости, както и трудови договори (заповеди за назначаване); заповеди за преназначаване; заповеди за ползван неплатен отпуск над 30 работни дни годишно; заповеди за освобождаване от работа; трудови книжки; издадени удостоверения обр. УП-1, обр. УП-2, обр. УП-3 и обр. 30.

Когато възнагражденията са изплащани по банков път, се прилагат и платежни нареждания с приложен списък с имената на служителите, подписан от лицето, представляващо осигурителя, както и фишове за възнаграждения, ведомости и други документи, удостоверяващи начисляването или изплащането на възнагражденията. Преходните и допълнителните разпоредби на Инструкцията допълнително легализират понятието, включвайки в обхвата му спрямо осигурени, работили в организации по ЗСПЗЗ още и протоколните книги за установяване на членството в ТКЗС; декларациите за членство в ТКЗС; партидните книги за начислените трудовни на член-кооператорите и на членовете на техните домакинства срещу вложения от тях труд; списъците на производствените бригади; списъците на постоянно заетите на работа кооператори; книгите за пенсионните вноски; книгите за отработените трудовни на кооператорите; книгите за семеен акорд; изплащателните картони; личните досиета; азбучниците, както и книгите за отчитане на труда.

Деянията и по двете алинеи се възможни чрез бездействие и на практика - и чрез двете форми на вина и санкционирани при простото си извършване, без изискване за резултатност. Изискването им за съставомерност е в пряка връзка с установените в специалната норма срокове, а именно и съгласно чл. 5 от посочения нормативен акт предаването на документите се извършва след подаване в ТП на НОИ на заявление-декларация от осигурителя, че е прекратил дейността си, което прекратяване на дейността, съгласно чл. 5, ал. 10 от КСО, е налице в следните случаи:

1) за физическите лица - осигурители, които упражняват дейност въз основа на предварителна регистрация, определена с нормативен акт (адвокати, нотариуси, експерт-счетоводители, регистрирани земеделски производители и тютюнопроизводители и др.), за дата на прекратяване на дейността се счита датата на прекратяване на регистрацията;

2) за физическите лица - осигурители, извън тези по т. 1, които са регистрирани с ЕИК по регистър БУЛСТАТ, за дата на прекратяване на дейността се счита датата на заличаване от регистъра;

3) за еднолични търговци за дата на прекратяване на дейността се счита датата, която е посочена в заявлението-декларация, а за непсонифицираните дружества - датата, на която органът за управление е приел решение за прекратяване на дейността;

4) за търговските дружества, кооперациите и юридическите лица с нестопанска цел за дата на прекратяване на дейността се счита датата, на която е вписан ликвидатор в търговския регистър, а за банките и застрахователите - датата на решението за определяне на ликвидатор от органа по Закона за кредитните институции или Кодекса за застраховане;

5) за юридическите лица, извън тези по т. 4, за дата на прекратяване на дейността се счита датата, на която компетентният орган по закон или по учредителен акт е приел решение за прекратяване на дейността;

б) за едноличните търговци, търговските дружества, юридическите лица с нестопанска цел и кооперациите, обявени в несъстоятелност, за дата на прекратяване на дейността се счита датата на влизане в сила на съдебното решение за обявяване в несъстоятелност.

Заявлението-декларация се подава в **30-дневен срок** от датата на прекратяване на дейността.

Документите се предават от осигурителите и лицата по чл. 3 в ТП на НОИ, на територията, на което са седалищата им. Физическите лица - осигурители, предават документите в ТП на НОИ по постоянен адрес.

На нарушителя физическо лице е предвидена санкция глоба в размер от 50 до 1 000 лв., а на юридическото лице - съответно имуществена санкция в размер от 500 до 2 000 лв.

Нарушенията по чл. 349 и чл. 349а от КСО се установяват с актове, съставени от контролните органи на НОИ, като наказателните постановления се издават от ръководителя на териториалното поделение на НОИ или от упълномощено от него длъжностно лице.

Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда на ЗАНН.

Общите осигурителни нарушения, касаещи държавното обществено осигуряване се въвеждат във видовете:

- **нарушение на общи разпоредби;**
- **неизпълнение на задължителни предписания на контролни органи;**
- **създаване на документи с невярно съдържание с цел получаване на осигурителни плащания;**
- **използване на неверни данни с цел получаване на осигурителни плащания;**
- **непредаване на документи, установяващи осигурителен доход и стаж.**

Нарушения, свързани с допълнителното социално осигуряване, касаят нормите, уреждащи института на допълнителното осигуряване, предвид на което са специфицирани с оглед дейността и субектите по реализирането му. Те са разпределени в текстове на чл. 351-353 от КСО и касаят нарушенията по изпълнение на нормативна уредба, **неизпълнение на принудителна административна мярка и осъществяване на дейност без лицензия.**

Чл. 351 от КСО е привидно идентичен с текста на чл. 349, касаещ неизпълнение, респективно нарушение на нормативни актове в сферата на държавното обществено осигуряване, но практически се различава като хипотеза в две основни насоки:

1) като форма на санкционирано деяние същия признава не само активно действие на нарушителя ("който извърши"), но и допустителство чрез бездействие ("или допусне извършване на нарушение на разпоредбите на част втора от този кодекс или на нормативните актове по прилагането им");

2) с оглед спецификата на осигуряването изключва от общата форма неизпълнение на задължително предписание.

Наказателно отговорни по ал. 1 са физически лица¹⁴ - извършители, видно както от вида налагано наказание, в частност глоба, а и предвид въвеждането на специална, предвид субекта на осъществяване норма, предвиждаща имуществена санкция в ситуации на делинквентност от страна на юридически лица¹⁵. Това е проблем на цялостната уредба на осигурителните нарушения, той касае и други текстове на административни състави, както по общия, така и по специалните закони. Същият се нуждае от прецизиране на ниво обединяване на текстове, касаещи едни и същи форми на нарушение, които излишно се разграничават в алинеи, единствено предвид различния извършващ ги субект.

Фактът на санкционирания вид поведение насочва към възможност за извършване на състава умишлено, и по-рядко и единствено в хипотезата на неизпълнение - непредпазливо от извършителя.

Предвиденото административно наказание е имуществено и варира в рамките от 200 до 10 000 лв., ако деецът не подлежи на по-тежко наказание, като в случаите на повторност същото е от 500 до 20 000 лв., съответно имуществена санкция от 20 000 до 100 000 лв. И в двата случая, в условията на кумулативност, се предвижда конфискация на доходите, придобити от неправомерно извършваната дейност, но в степента, в която не могат да бъдат възстановени на увредените лица.

Като форма на административно нарушение **неизпълнението на принудителна административна мярка** касае умишлено или непредпазливо неизпълне-

¹⁴ Не без основание се посочва, че подобно диференциране на норми, визиращи една и съща наказуема дейност единствено предвид различния свой субект /физическо, съответно юридическо лице или едноличен търговец/ е неоправдано с оглед нормативната икономия - в посочения смисъл вж. Владимирова, Р. Защита на финансово-данъчната система от правонарушения. София, 2005, с. 102.

¹⁵ Алинея втора гласи: "За нарушения по ал. 1 на юридическите лица се налага имуществена санкция от 10 000 до 50 000 лв."

ние на приложена принудителна административна мярка, при изискване същата да изхожда от комисията или от заместник-председателя на комисията (по финансов надзор - б. м.).

Допустими субекти по неизпълнение следва да са физически лица от или извън състава на контролните и управителни за дружеството органи, при предвидено за същите наказание глоба от 1000 до 10 000 лв.

За нарушения, извършени от юридическите лица, се налага имуществена санкция от 10 000 до 50 000 лв.

Отговорност за дейност без лицензия¹⁶ в качеството си на специфичен административен състав предполага наличие на следните два елемента:

1) извършване на дейност по допълнително социално осигуряване, в частност набиране и управление на средства в дружество или фонд;

2) същата да се осъществява без необходимата за нея лицензия и разрешение за управление на фондове, без оглед на факта дали субектът е в процес на лицензиране или не.

Административната санкция е имуществена санкция в размер от 10 000 до 100 000 лв.

Алинея втора на текста касае поведение на физически лица, което следва да е такова, че да "създава условия за сключване на осигурителни договори с юридическо лице без лицензия и разрешения за управление на фондове за допълнително социално осигуряване", при задължителното, но струва ни се излишно законово уточнение, това поведение да е умишлено.

Деецът се наказва с глоба от 1000 до 20 000 лв.

В процесуален аспект по реализиране на наказанията се задава общата позитивна рамка, предвиждаща посочените нарушения да се установяват с актове, съставени от упълномощени от заместник-председателя на комисията длъжностни лица. Наказателните постановления се издават от заместник-председателя на комисията или от упълномощено от него длъжностно лице.

Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда на Закона за административните нарушения и наказания.

Отговорност за неизпълнение на задълженията за деклариране на данни пред НАП и за внасяне на задължителни осигурителни вноски е специфичен раздел от КСО, обединяващ административните нарушения, неизпълнение на дължими, касаещи правилното провеждане на осигуряването, задължения, съставяне на документи с невярно съдържание и изплащане на дължими възнаграждения без внасяне на съответните им осигурителни вноски.

¹⁶ Чл. 353. (1) гласи "Юридическо лице, което извършва дейност по допълнително социално осигуряване, без да притежава необходимите лицензия и разрешения за управление на фондове за допълнително социално осигуряване, се наказва с имуществена санкция в размер от 10 000 до 100 000 лв. "

Неизпълнението на задължения е регламентирано в текста на чл. 355 от КСО, предвиждащ наказание глоба от 50 до 500 лв., за физическо лице, което "наруши разпоредбите на чл. 5, ал. 4, чл. 6, ал. 8, чл. 7, чл. 8, ал. 2, т. 1 и разпоредбите на нормативните актове по прилагането им". Лимитативността в изброяването предполага пасивност в поведението спрямо точно определени действия, респ. хипотези, свързани със следните общи текстове, а именно:

1. Съгласно нормата на чл. 5, ал. 4 "Осигурителите, осигурителните каси, самоосигуряващите се лица и работодателите периодично представят в НАП данни за: 1) осигурителния доход, осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване, Учителския пенсионен фонд, здравното осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, вноските за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" и изплатените суми от фонда, осигурителните плащания, осигурителния стаж и облагаемия доход по Закона за данъците върху доходите на физическите лица - поотделно за всяко лице, подлежащо на осигуряване; 2) декларация за сумите за дължими осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, Учителския пенсионен фонд, здравното осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, вноските за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" и данък по ЗДДФЛ.

2. Изискването на чл. 6, ал. 8 предполага "Окончателният размер на месечния осигурителен доход за лицата по ал. 7 да се определя за периода, през който е упражнявана трудова дейност през предходната година, въз основа на доходите, декларирани в справка към годишната данъчна декларация по ЗДДФЛ, и не може да бъде по-малък от минималния месечен осигурителен доход и по-голям от максималния месечен осигурителен доход. Окончателната осигурителна вноска се дължи върху годишния осигурителен доход, определен като разлика между декларирания доход и сбора от доходите, върху които са внасяни авансово осигурителни вноски, като същите вноски се внасят за сметка на осигурените лица в размерите, определени за фонд "Пенсии" в срока за подаване на декларацията.

3. Предвид задължение на осигурителя за внасяне на осигурителни вноски чл. 7, ал. 1 предвижда тези от тях, които са за държавното обществено осигуряване, които са за сметка на осигурителите, се внасят едновременно с изплащането на дължимото възнаграждение или на част от него, като осигурителните вноски за сметка на осигурените лица по чл. 4, ал. 1 се внасят при изплащане на дължимото възнаграждение. Когато възнагражденията са начислени, но не са изплатени, осигурителят внася осигурителните вноски до края на месеца, през който е извършено начисляването. Осигурителните вноски за самоосигуряващите се лица се внасят лично или чрез осигурителни каси до 10-о число на месеца, следващ месеца, за който се дължат.

4. Досежно т. нар осигурителни каси, чл. 8, ал. 2, т. 1 предвижда последните да извършват осигуряването на лицата, като събират и превеждат в законоустановените срокове дължимите осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, за допълнителното задължително пенсионно осигуряване, за здравното

осигуряване и вноските за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" по съответните сметки на НАП.

Текстът предвижда както цялостно неизпълнение, така и неизпълнение в срок, осъществено чрез бездействие или активно поведение, извършено умишлено (специално в хипотеза на изплатено трудово възнаграждение) или непредпазливо.

Алинея втора на чл. 355 от КСО въвежда като наказуемо нарушение неправомерно опериране с данни, осъществимо във формите съставяне на документ с невярно съдържание и предоставяне на неверни данни, при общност на целта - да се избегне плащането на задължителни осигурителни вноски. Текстът е очевидно аналогичен на наказуемото деяние по чл. 349 от КСО, като се различава от него досежно размера на налаганата санкция, като, от една страна, същата се предвижда в наполовина по-нисък размер (от 250 лв. за всеки отделен случай, ако не подлежи на по-тежко наказание), а от друга - в хипотези на повторност е завишена в петкратен спрямо повторност по чл. 349 - на практика несъвършено законодателно решение, създаващо неоснователен акцент за по-малка значимост на извършеното в първата хипотеза, и съответно - повишена обществена опасност - във втората (видно от завишения максимален размер на предвидената санкция)¹⁷. Очевидна е необходимостта от бъдещото му доусъвършенстване в посоки адекватност в размера на санкциите и избягване на излишно диференциране на наказуемите форми единствено предвид осъществяващите ги различни субекти.

От друга страна, посочената общност в целта на осъществените нарушения се дефинира като **избягване плащането на задължителни осигурителни вноски**, в отлика от текста на чл. 349а от КСО, където тя се определя като **неоснователно получаване на осигурителни плащания**, без оглед реалното ѝ постигане като следствие от опита или завършено деяние. Последното е обяснимо с факта на санкционирания субект, а именно - такъв, ангажиран с провеждане и осъществяване на допълнителното осигуряване, определим съгласно вида на неизпълнение на задълженията като осигурител или осигурителна каса.

Алинея трета на чл. 355 предвижда специфично по вида си административно нарушение, формулирано като такова, в случаите, когато "длъжностно лице ... разреши изплащането на възнаграждения, без да са внесени дължимите за тях осигурителни вноски..."

В аналогичен вид, деянието е формулирано в НК като престъпен състав, обявен за противоконституционен с решение на Конституционния съд. Аналогично, и тук **предмет на деянието** са осигурителни вноски, и по-специално онези от тях, дължими, както изрично се посочва по линия на задължителното (съответно задължително и допълнително задължително обществено) осигуряване. Размерът на последните се определя ежегодно с ЗБДОО, съобразно обхванатите осигурени социални рискове в процент от осигурителния доход на лицата. Принципът на по-

¹⁷ Алинея четвърта гласи, че при повторно нарушение по ал. 1 наказанието е глоба от 500 до 2 000 лв., а по ал. 2 - глоба от 500 лв. за всеки отделен случай, но не повече от 10 000 лв.

стъпването им е по отделните фондове на осигуряването - съответно "Трудово злополука и професионална болест", "Общо заболяване и майчинство", "Безработица" и "Пенсии", съответно за сметка на работодателя или в установеното от Кодекса процентно съотношение в частта и за сметка на задължения.

Изпълнително деяние на състава е възможно чрез действие на компетентното лице - в частност предполага и изисква формална постъпка (акт или процедура), явяваща се основание за изплащане на възнаграждения, и никога допустителство или бездействие като форма на причастност.

Субектът на деянието е специален, то е съставомерно при извършването му от "дължностно лице", и по-специално такова, което е служебно задължено по отношение вземането на решение за изплащане на възнаграждения.

Спецификата на деянието и съставомерната му форма на действие в тесен наказателноправен смисъл предполага неговото извършване умишлено - с пряк или евентуален умисъл.

Разрешеното изплащане на възнаграждения е резултатно престъпление - следва да се счита за довършено към момента на факта на невнесени осигурителни вноски¹⁸, но при изричната предпоставка те да са в големи размери¹⁹ Аргумент на противното предполага липса на съставомерност при незначителни или малки предвид обема си дължими суми, по преценка на законодателя необосноваващи наказателното санкциониране на извършителя.

Както вече се посочи, текстът на чл. 259а от КСО е авторитетно обявен за противоконституционен с Решение №14/23.11.2000 г. на Конституционния съд при излагане на следните мотиви - а именно приема се, че прилагането му "застрашава осъществяването на основни конституционни принципи - **чл. 4 от Конституцията** (България е правова държава, която гарантира живота на гражданите) и **чл. 16 от Конституцията** ("Трудът се гарантира и защитава от закона"). Систематичното изнасяне на този принцип сред основните конституционни начала изразява значимостта му на условие за нормално и достойно човешко съществуване, предпоставка за удовлетворяване на естествените човешки потребности. Правото на труд е безсмислено, ако срещу него не стои насрещно задължение за заплащане на възнаграждение. Следователно, конституционното задължение на държавата по **чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията** да създава "условия за осъществяване" на правото на труд, по необходимост включва задължението ѝ да създава условия за изпълняване на задължението на работодателя да изплаща трудовото възнаграждение за положения труд. С приемането на **§ 6 ЗИДНК** държавата прави точно

¹⁸ По смисъла на чл. 7 от КСО осигурителните вноски, които са за сметка на осигурителите, се внасят едновременно с изплащане на дължимото възнаграждение или на част от него, а частта от тях, която е за сметка на осигурените, се внася при изплащане на възнаграждението, без да се удържа от авансовите плащания, освен когато за съответния месец е платен само аванс.

¹⁹ По дефиниция на чл. 94, т. 14 от НК и по аналогия на данъчните задължения посоченият критерий е както е известно в рамките на сума, надвишаваща петдесет пъти минималната работна заплата.

обратното - обявява за престъпление изпълнението на конституционно установеното задължение на работодателя да заплати трудовото възнаграждение. Създава се противоконституционно законово основание за длъжностното лице, в случая работодателя, да откаже изплащането на трудови възнаграждения, като се позове на невъзможността да внесе задължителните осигурителни вноски и на заплахата от наказателна репресия по оспорената разпоредба. Съдът отчита, че гражданите имат и право на обществено осигуряване - **чл. 51, ал. 1 от Конституцията...** От тази гледна точка фактичката конкуренция, която възниква между правото на труд и на минимално трудово възнаграждение, от една страна, и правото на обществено осигуряване, от друга страна, законодателно може да бъде решавана само в полза на първото - **чл. 16 и чл. 48, ал. 5 от Конституцията.** "

Наличието на действащ и респективно приложим административен състав в хипотеза на обявен за противоконституционен текст в НК е липса на адекватна законова съотнесимост в желаната като непротиворечива правна система. Очевидно и повече от наложително е чрез надлежно сезиране текстът да се атакува в аналогична посока.

Наказанието за административното нарушение е глоба, в размер на невнесените осигурителни вноски, но не повече от 20 000 лв.

В процесуален аспект по реализация на отговорността е предвидено, актовете за установяване на административните нарушения по посочения раздел да се съставят от органите на НАП, а наказателните постановления - да се издават от изпълнителния директор на НАП или от упълномощено от него длъжностно лице.

Установяването на нарушенията, издаването на наказателните постановления, обжалването и изпълнението им се извършват по обща клауза, т.е. по реда на ЗАНН.

2.2. Административни нарушения по специалните осигурителни закони (Закон за здравното осигуряване и Закон за комисията за финансов надзор)

Спецификата на здравното, като особен вид осигуряване обосновава и въвеждането на строго относими към същото нарушения, обособени в специализираните актове и свързани с необходимостта от адекватна защита на категорията обществени отношения. Начинът на дефинирането им в Закона за здравното осигуряване (чл. 103-111) разкрива следните по-типични особености:

1) установяване на нарушения, извършени от длъжностни, самоосигуряващи се и осигурени лица в сферата на задължителното здравно осигуряване;

2) административни нарушения, извършвани от специализирани субекти и по реализиране на доброволното здравно осигуряване;

3) конструиране на административни състави, релевантни, респ. съставомерни в процеса на функциониране дейността на здравноосигурителните дружества.

Очевидно е, че систематиката на изградените здравноосигурителни наруше-

ния следва порядък, обратен на начина на формулиране на нарушенията по КСО, а именно - чрез изброяване на специални, частни хипотези се стига до обща, обединяваща възможни отклонения от нормата нарушения. Считаме, че подходът на Кодекса е безспорно по-рационален, той създава логична и цялостна систематика, още повече, че общата хипотеза на нарушения по ЗЗО се дефинира в алинея, а не в отделен член и създава впечатление за negliжиране и занижена укоримост при възможни отклонения на задължените субекти. В посочения смисъл считаме за резонно бъдещо (де леге ференда) доусъвършенстване на текстовете посредством извеждане на общата норма в самостоятелен член, последвана от отделните, специални и в известен смисъл - частни хипотези.

Към нарушенията от първата категория, в най-общ смисъл следва да отнесем **непредставяне на дължима информация (чл. 103 от ЗЗО), неплащане на дължими здравноосигурителни вноски (чл. 104 от ЗЗО), неправомерен отказ за сключване на договор с изпълнител на медицинска помощ (чл. 106, ал. 1 от ЗЗО), както и обща норма на нарушения, извън посочените специални хипотези (чл. 106, ал. 3 от ЗЗО).**

Непредставянето на дължима информация²⁰ (чл. 103, ал. 1) предвижда като специален субект "длъжностно лице на работодател или самият работодател", който пасивно "не предостави информация, дължима по закон" или умишлено и съответно - активно "дава невярна информация" досежно осигурителните си отношения с НЗОК.

Предвиденото за нарушението наказание е глоба от 500 до 1000 лв., като за повторно и за всяко следващо нарушение същата е в размер 2 000 лв.

Алинея трета на същия текст специфицира размера на санкцията предвид извършване на деянието от осигурено лице²¹.

Неплащането на дължимите здравноосигурителни вноски (чл. 104, ал. 1-3) е въведено като състав предвид извършването му от субектите длъжностно лице на работодател или работодател, както и самоосигуряващо се лице. Както е известно, здравноосигурителни вноски като цена на риска от настъпилите здравноосигурителен случай съставляват тежест на осигурените лица и се привеждат от осигурителите към НЗОК.

Едноличният търговец, физическото лице, образувало ЕООД, съдружниците в търговски дружества и лицата, регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, се осигуряват върху месечен доход, който не може да бъде по-малък от минималния размер на осигурителния доход за тези самоосигуряващи се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, и годишно върху доходите от дейността и доходите, съгласно

²⁰ Чл. 103, ал. 1 гласи: "Длъжностно лице на работодател или работодател, който не предостави информация, дължима по този закон, или дава невярна информация за осигурителните си отношения с НЗОК, се наказва с глоба от 500 до 1000 лв. "

²¹ Съгласно ал. 3 "Ако нарушението по ал. 1 е извършено от осигурено лице, глобата е от 30 до 50 лв., а в случаите по ал. 2 - 150 лв."

справката към данъчната декларация по реда на от Кодекса за социално осигуряване; регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители се осигуряват върху осигурителни доходи, определени с Кодекса за социално осигуряване. Вноските се внасят до 10-о число на месеца, следващ месеца, за който се отнасят.

Впечатление прави фактът, че спрямо извършители от първия вид (длъжностно лице на работодател или работодател) актът се явява съставомерен при изпълнението му във вида на еднократно осъществяване (нещо, което следва от употребата на "не заплаща"²², допускаща нарушение и при единствено невнасяне на дължимите вноски"), докато спрямо субекти, явяващи се самоосигуряващи се лица обособяването на отговорност е свързано с незаплащане в течение на лимитативен минимален период (срок, по -дълъг от три месеца). Последното безспорно налага необходимостта от бъдещо законово доусъвършенстване, преодоляващо впечатлението за толериране на противоположност досежно един и същи вид деяние, единствено предвид осъществяването му от различни субекти.

Предвиденото наказание в първата хипотеза е глоба от 1000 до 2000 лв., съответно при повторност и за всяко следващо нарушение - от 2000 до 4000 лв., а във втората - глоба от 50 до 100 лв., а за повторно нарушение - с глоба от 100 до 300 лв.

Нарушенията по чл. 103 и 104 се установяват с актове на контролните органи на НАП. Наказателните постановления се издават от изпълнителния директор на НАП или оправомощено от него длъжностно лице.

Неправомерният отказ за сключване на договор е регламентиран в текста на чл. 106, ал. 1, предвиждащ "директор на РЗОК, който неправомерно откаже да сключи договор с изпълнител на медицинска помощ, и отказът е отменен по съответния ред... , се наказва с глоба от 300 до 500 лв., а за повторно нарушение - от 600 до 1000 лв."

Деянието очевидно е съставомерно при активен, умишлен отказ за сключване на договор с т. нар. **изпълнители на доболнична помощ** - към която категория се отнасят физически лица - медицински специалисти (лекари и стоматолози), практикуващи на свободна практика или друго договорно основание, както и **изпълнители на болнична помощ** - обединяващи юридически лица, формирани и функциониращи като лечебни заведения (публични или частни), респ. здравни заведения, създадени по ЗНЗ и все още непреобразувани в лечебни заведения.

Общата хипотеза на нарушение на закона, извън специалните, посочени вече хипотези, се въвежда в ал. 3 на чл. 106 като деяние, представляващо "... нарушаване на разпоредбите на този закон или на нормативните актове по прилагането му...", като предвиденото за него наказание е глоба от 100 до 500 лв., за повторно нарушение - от 200 до 1000 лв.

²² В посочения смисъл чл. 104 предвижда: "Длъжностно лице на работодател или работодател, който не заплаща вноските за осигуряване на лица, за които е длъжен да плати, се наказва с глоба от 1000 до 2000 лв.", като съответно ал. 2 - "Самоосигуряващо се лице, което не плаща дължимите осигурителни вноски за срок, по-дълъг от три месеца, се наказва с глоба от 50 до 100 лв., а за повторно нарушение - с глоба от 100 до 300 лв."

Изброените нарушения се установяват с актове на длъжностни лица от дирекция "Специализиран медицински надзор", а наказателните постановления се издават от министъра на здравеопазването.

Административните нарушения по доброволното здравно осигуряване се регламентират в текстовете на чл. 106б - 109 от ЗЗО. Правилното им разбиране по необходимост предполага изясняването на общи, касаещи посочения вид осигуряване, положения. Както е известно и съгласно текста на чл. 82 от ЗЗО "Доброволното здравно осигуряване е дейност по поемане на рискове, свързани с финансовото обезпечаване на определени здравни услуги и стоки, осъществявана от лицензирани по този закон здравноосигурителни дружества срещу заплащане на здравноосигурителни премии, въз основа на здравноосигурителни договори." По линия на анализиране правната систематика, както и предвид дефинитивния законодателен подход при изясняване на определени термини би могло да се обобщи, че доброволното здравно осигуряване е изцяло зависимо от волята на осигурения и допълващо основния негов вид здравно осигуряване, което предвид своята същност е предоставяне на осигурените лица медицински и други услуги съгласно Националния рамков договор, както и извън обхвата на задължителното здравно осигуряване.

Правни субекти, осъществяващи дейността по доброволно здравно осигуряване и в този смисъл явяващи се осигурителни органи, са здравноосигурителните дружества. В организационноправен аспект те са акционерни дружества, регистрирани по Търговския закон и лицензирани по ЗЗО с предмет на дейност самодоброволно здравно осигуряване. В дейността им по доброволно здравно осигуряване се включва и управление на активите на здравноосигурителното дружество, както и въз основа на договор с чуждестранни застрахователни и осигурителни дружества срещу заплащане и без поемане на собствен финансов риск - дейности по медицинското обслужване на застраховани или осигурени от тях чужди граждани на територията на Република България.

Чл. 106б от ЗЗО въвежда една особена хипотеза на нарушение, касаеща извършване на дейност, представляваща доброволно здравно осигуряване от "Членове на управителни органи на лечебно заведение, извършващо по договор медицинско обслужване, което представлява доброволно здравно осигуряване по смисъла на ... закона". Самият състав на нарушението имплицитно се извежда като деяние едва от ал. 2 на текста, предвиждаща: "Членове на управителни органи или физически лица, представляващи юридическо лице в управителните органи на други юридически лица, извън случаите по ал. 1, извършващи дейност, която представлява доброволно здравно осигуряване по смисъла на този закон, се наказват с глоба от 5000 до 10 000 лв. За повторно нарушение глобата е от 10 000 до 20 000 лв." В посочения смисъл, ал. 1 е неясно законодателна формулировка, тя не посочва по коректен и разбираем начин какъв е точно актът на нарушението, който с риска да повторим, следва да уточним, че се отнася до извършване на дейност по доброволно здравно осигуряване от субекти, различни от имащите каче-

ство на осигурителен орган. Безспорно е, че де леге ференда би могло да се усъвършенства законодателното фиксиране на текста, предвид необходимостта от правилното му разбиране и прилагане при установяване на нарушението.

Деянито по ал. 1 се наказва: с глоба от 100 до 200 лв. - за лечебни заведения по чл. 8, ал. 1, т. 1, буква "а" и т. 2, буква "а" от Закона за лечебните заведения, с глоба от 200 до 500 лв. - за членове на управителни органи на лечебни заведения за извънболнична помощ, и с глоба от 500 до 1500 лв. - за членове на управителни органи на лечебни заведения за болнична помощ. За повторно нарушение глобата е съответно от 200 до 400 лв., от 500 до 1000 лв. и от 1000 до 3000 лв.

За състава на нарушението по ал. 2 наказанията са съответно глоба от 5000 до 10 000 лв., при повторност - съответно от 10 000 до 20 000 лв.

Алинея трета на състава предвижда като умишлено нарушение **изнасяне на данни по договор за доброволно здравно осигуряване** от страна на "длъжностно лице на работодател или здравноосигурително дружество". Съставът препраща към специализирания закон, уточнявайки кръга на фактите и сведения до посочените в чл. 88, ал. 5 от ЗЗО, а именно - тези, по отношение на които "здравноосигурителните дружества са длъжни да пазят в тайна информацията, свързана със сключените здравноосигурителни договори, както и информацията, свързана с личните данни и здравословното състояние на осигурените лица. Разкриването на такава информация може да стане само със съгласието на осигуреното лице пред Комисията за финансов надзор и нейните органи, както и в случаите, изрично предвидени със закон."

Предвиденото за нарушението наказание е глоба от 500 до 1000 лв., а за повторно нарушение - от 1000 до 2000 лв.

Неподаване на дължима декларация, неподаването ѝ в срок или подаване на невярна декларация е съставът на нарушението по алинея четвърта. По препратка на нормата (чл. 95 от ЗЗО) се касае за образец, утвърден със заповед на заместник-председателя на Комисията за финансов надзор, ръководещ управление "Застрахователен надзор", към която се прилагат данни за заявителя - име, ЕГН, постоянен адрес - за физическите лица; актуално удостоверение за вписване в търговския регистър, както и декларация за произхода на средствата за придобиването на акциите по образец, утвърден със заповед на заместник-председателя на Комисията за финансов надзор, ръководещ управление "Застрахователен надзор";

Особена категория административни нарушения са формулирани в алинеи петаседма на чл. 106б от ЗЗО, обобщими като **нарушения в процеса на функциониране на дружествата, респ. в процедурите по ликвидация**. Те се дефинират на нива:

- извършване на здравно осигуряване в нарушение на издадената лицензия (ал. 5)²³;

²³ Съгласно ал. 5 здравноосигурително дружество, което извършва здравно осигуряване в нарушение на издадената лицензия по чл. 98 или на разрешението по чл. 99д, ал. 1, или в нарушение на чл. 82, ал. 3, се наказва с имуществена санкция от 5000 до 10 000 лв. За повторно нарушение имуществената санкция е от 10 000 до 15 000 лв.

- нарушаване специализираните норми, гарантиращи законово функциониране и редовност на дейността (ал. 6)²⁴;
- неуведомяване на Комисията по финансов надзор за откриване на производство по ликвидация (ал. 7)²⁵.

За нарушение на разпоредбите на глава трета от този закон или на нормативните актове по прилагането му извън изброените специални хипотези виновното лице (физическо или юридическо) се наказва съответно с глоба от 500 до 1000 лв. за физическо лице или имуществена санкция от 1000 до 2 500 лв. за юридическо лице. За повторно нарушение глобата е от 1000 до 2000 лв., а имуществената санкция - от 2000 до 5000 лв.

Регламентираните нарушения се установяват с актове на длъжностни лица от администрацията на Комисията за финансов надзор, оправомощени за това от нейния заместник-председател, ръководещ управление "Застрахователен надзор", като наказателните постановления се издават от заместник-председателя на Комисията за финансов надзор, ръководещ управление "Застрахователен надзор". Самото реализиране на отговорността се осъществява при спазване на два базисни принципа по събираемост и компенсирание, а именно:

1. Сумите от наложените глоби и глоби, респективно имуществени санкции, наложени на здравноосигурителните дружества да се внасят в приход на НЗОК, а ако глобата е на служител от НЗОК или РЗОК - в приход на републиканския бюджет, като до 25 на сто от събраните суми от глоби, санкции, възстановените средства от изпълнители за медицинската помощ и дължимите към тях лихви могат да се разходват за стимулиране на служителите в НЗОК.

2. Осигурените лица, които са длъжни да внасят осигурителни вноски за своя сметка, заплащат оказаната им медицинска помощ, ако не са внесли повече от три дължими месечни осигурителни вноски за период от 15 месеца до началото на месеца, предхождащ месеца на оказаната медицинска помощ. Осигурителните права на последните се възстановяват от датата на заплащане на дължимите вноски, като сумите, платени за оказаната медицинска помощ, не се възстановяват. Когато задължението за внасяне на осигурителните вноски е на работодателя или на друго лице, невнасянето на осигурителни вноски не лишава осигуреното лице от съответните му осигурителни права.

Специални административноправни норми, касаещи нарушения по осъществяване на осигуряването се регламентират в Закона за комисията за финансов надзор. Съставлявайки надзорен и регулативен орган с правомощия в сферата на здравното и допълнителното социално осигуряване, Комисията, съгласно тек-

²⁴ Съгласно ал. 6 здравноосигурително дружество, което наруши разпоредбите на чл. 90в, ал. 1 или ал. 4, чл. 90д, чл. 90е или чл. 90ж, се наказва с имуществена санкция от 2 500 до 10 000 лв. За повторно нарушение имуществената санкция е от 5000 до 15 000 лв.

²⁵ Ал. 7 предвижда "Здравноосигурително дружество, което не уведоми Комисията за финансов надзор за откриване на производство по ликвидация в случаите по чл. 99з, ал. 1 или не изпълни задълженията си по чл. 99з, ал. 3, се наказва с имуществена санкция от 1000 до 5000 лв. "

стове 12 и 13 от ЗКФН регулира дейността на поднадзорните лица, като приема наредби, предвидени в закон, и издава инструкции и указания, осъществява държавния надзор по осъществява държавния застрахователен надзор по *Кодекса за застраховането* и *Закона за здравното осигуряване*, както и осъществява държавния осигурителен надзор по *Кодекса за социално осигуряване*. В изпълнение на посочените компетенции, същата дава писмени указания относно прилагането и тълкуването на *Кодекса за социално осигуряване*, за пазарите на финансови инструменти, *Кодекса за застраховането*, както и с международни организации и институции в областта на финансовите пазари, *Закона за здравното осигуряване*, както и на подзаконовите нормативни актове по тяхното прилагане във връзка с осъществяване на финансовия надзор; по предложение на съответния ресорен заместник-председател издава или отказва да издаде и отнема предвидените в *Кодекса за социално осигуряване* и *Закона за здравното осигуряване* разрешения (лицензии) за извършване на дейност, регулирана от тези закони; по предложение на съответния ресорен заместник-председател разрешава или отказва да разреши сливане, вливане, отделяне, разделяне или доброволно прекратяване на поднадзорни лица, когато такова разрешение се изисква от *Кодекса за социално осигуряване*; в случаите, предвидени в закон, взима решение за отправяне на искане до съда за откриване на производство по несъстоятелност на поднадзорно лице, разпорежда писмено освобождаването на едно или повече лица, оправомощени да управляват и представляват поднадзорно лице, в случаите, предвидени в *Закона за здравното осигуряване* и *Кодекса за социално осигуряване*.

В аспект по гарантиране на компетенциите са и административно-наказателните разпоредби, предвидени в единствен текст - чл. 32 от Закона. Същият е по необходимост максимално широко формулиран и касае деяние, **съставляващо възпрепятстване на Комисията и нейните органи или надлежно упълномощени служители от нейната администрация при осъществяване на надзорни правомощия, възложени им с този или с друг закон.**

Анализът на текста допуска тълкуването, че актът касае фактически действия по отказ за съдействие, непредоставяне на данни или други дължими и кореспондентни форми, релевантни в конкретния случай на реализирана компетентност. От това следва, че то принципно се допуска като поведение на физическо лице (орган или член на съвет на здравноосигурително дружество или дружество за допълнително социално осигуряване, както и договарящ осигурител), видно от факта на предвиденото наказание - глоба от 1000 до 5000 лв., както и предвид специалната хипотеза на ал. 2, предвиждаща имуществена санкция, в случай че последното се извършва от юридическо лице (пенсионноосигурителните дружества, здравноосигурителни дружества и дружествата за доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация) или едноличен търговец.

Деянието е наказуемо, в случай че не представлява престъпление.

При повторно нарушение (т.е. извършено в едногодишен срок от влизането в сила на наказателното постановление, с което нарушителят е наказан за същото по

вид нарушение) наказанията са съответно глоба в размер от 2000 до 10 000 лв., а по ал. 2 - от 4000 до 16 000 лв.

Актовете за установяване на административните нарушения по специалния текст се съставят от упълномощени от председателя на комисията длъжностни лица, а наказателните постановления се издават от председателя на комисията, при спазване общата клауза за издаване, обжалване и изпълнение на наказателните постановления по реда на ЗАНН.

В заключение следва да отбележим, че макар и регламентиран в тясно специализиран акт, касаещ орган със специална, но разнородна компетентност, посоченият текст далеч не удовлетворява необходимостта от регламентиране на наказуеми форми и адекватни на същите санкции. Начинът на формулирането му индицира законодателен стремеж към обхващане на всички възможни форми на нарушения, но на практика той е слабо реализуем главно предвид широката си хипотеза и неуточнения характер на формата "възпрепятстване", основателно допускащ тясно и най-често неправилно разбиране.

Заключение

Проведеното общо изследване на проблемите, свързани с административно-правната защита на трудовите и осигурителни отношения, обща характеристика на нарушенията и квалификация на деянията, позволява да бъдат направени следните по-съществени обобщения.

Първо, регламентацията на нарушенията инициира законодателен стремеж към санкциониране на максимално широк кръг форми на противоправност, гарантиращ адекватен охранителен и санкционен механизъм, както по отношение на трудовите, така и по отношение на осигурителните отношения.

Второ, сравнително добре формулирани хипотези на нарушение и идентификация на нарушители по белези на правния субект.

Трето, адекватни промени в нормите на КТ, касаещи административно-наказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство.

Четвърто, липса при уредбата на административните нарушения на осигурителното законодателство на специален ред за реализиране на санкции и съответно препратка към общата клауза на административния процес.

Пето, преимуществени санкции глоба и имуществена санкция и отсъствие на други административни наказания, особено в случаи на повторност на нарушенията - факт, който на нивото на завишения ръст трудови и осигурителни нарушения създава нагласа за "изкупуване" на неправомерност и съответно притежава много слаб профилактичен интензитет.

Във връзка с изводите, направени в хода на настоящата работа, както и с изложените на тази основа обобщения, биха могли да се изведат някои предложения *de lege ferenda*, отразяващи необходимите по-съществени изменения и допълнения спрямо сега действащата нормативна уредба:

В трудовото законодателство промените в КТ от декември 2008 г. отговарят (ДВ, бр. 108/2008 г.) на нуждата от нови законодателни решения в административноправната уредба. Те бяха анализирани в настоящата студия и могат да се обобщят в следните направления:

- въвеждането на строги санкции за нарушение от страна на работодателите на трудовите права на работниците;
- изграждането на самостоятелна система на наказанията за извършени административни нарушения по КТ;
- разширяване правомощията на контролните органи;
- разширяване на действията на консултиране и оказване на помощ от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда";
- процесуални промени, предвиждащи специален ред по КТ за събиране на наложените наказания по наказателни постановления за извършени трудови нарушения;
- регламентиране на споразумението между административно-наказващия орган и нарушителя, като способ за прекратяване на административно-наказателното производство.
- регламентиране в КТ на реда за разпределение и разходване на сумите, събрани от наложените имуществени санкции и глоби за извършени трудови нарушения.

В осигурителното законодателство необходимостта от усъвършенстване на съставите може да се очертае в следните насоки:

- освен стремеж към кодифициране да се постигне по-висока степен на единна цялост в регламентацията на нарушенията;
- да се избегне типичното, както за КСО, така и за допълнителните актове ЗЗО и ЗКФН диференциране на норми единствено с оглед извършващия деянието субект - факт, който води до излишна законова хаотичност и липса в икономия на нормите;
- с цел максимална логическа систематика при създаване на текстове те да бъдат подредени от обща към частна хипотеза на нарушения, а не, както вече се спомена в някои раздели, общата хипотеза да се очертава като алинея на частния текст;
- необходимост от синхронизиране размера на имуществените санкции, съответно глоби, в основни случаи и случаи на повторност, касаещи идентични нарушения, извършени от различни субекти;
- да се намери място и на наказанието лишаване от право да упражнява професия или дейност, което към момента изобщо не се предвижда като санкция, а е очевидно необходимо особено в сферата на нарушения, извършвани от длъжностни лице, органи на дружества или членове на съвети.

Надяваме се чрез това научно изследване да се внесе яснота по въпросите, касаещи административноправната защита на трудовите и осигурителни отношения, възникващи както в теорията, така и казуси, свързани с реализиране отго-

ворността на виновните субекти.

В настоящия момент са нужни законодателни промени, целящи повишаване на контрола за спазване на трудовото и осигурително законодателство и защита правата на работниците и служителите. Наложителна е и последователна държавна политика, която да гарантира, от една страна, по-добър бизнес климат, а от друга страна - въвеждане на европейски правила по отношение заплащането на труда, работната среда, условията на труд, осигуряването на работещите. Изисква се още социална отговорност и обществена ангажираност и от страна на работодателите за спазване на общоевропейските правила за заплащане и условия на труд. Работниците и служителите също трябва да бъдат активни и да сигнализируют за нарушения на трудовото и осигурително законодателство.

Използвана литература

1. Административна практика на НОИ (2000-2005). Ситуации, казуси, решения. София: Нова звезда и Рконсулт, 2005.
2. Василев, А. Трудово право. Бургас, 1997.
3. Георгиева, В. Промените в осигурителния кодекс.// Български законник, бр. 9, 2000 г., с. 143-151.
4. Дерменджиев, Ив. Административни нарушения и наказания. София:1981.
5. Димитров, Д. Административно право, обща част. София, 1994.
6. Европейска политика - приспособяване към промените в труда и в обществото. // Безопасност и здраве при работа, бр. 2, 2003, с. 20-42.
7. Йосифов, Н. Осигурително право. София, 1997.
8. Костов, Д., Д. Хрусанов. Административен процес на РБ. София, 2001.
9. Лазаров, К. Административен процес. София: Феня, 2001, с. 40-41.
10. Лазаров, К. Принудителни административни мерки. София, 1981.
11. Лазаров, К. Установяване на административните нарушения. //Делова седмица, бр. 12, 2001, с. 12.
12. Ламбринов, Д. Нарушения на трудовото законодателство и произтичащите от тях административни отговорности и санкции.// Безопасност и здраве при работа, бр. 8, 2002, с. 63-66.
13. Мръчков, В. Промените в Кодекса на труда и сближаването на българското трудово законодателство с международните норми.// Юрид. свят, № 2, 2004.
14. Мръчков, В., А. Василев, И. Шотлеков, Е. Мингов. Коментар на кодекса за задължително обществено осигуряване. София, 2000.
15. Мръчков, В. Осигурително право. София: Сиби, 2006.
16. Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2006.
17. Петкова, К. Националното законодателство в областта на здравословните и безопасни условия на труд - хармонизиране с европейските изисквания. // Труд и право, бр. 6, 2007.
18. Радонов, Д. Практика по Кодекса на труда. София: Рконсулт, 2006.

19. Радонов, Д., Е. Иванова. Кодекс за социално осигуряване. София: Нова звезда, 2006.
20. Симеонова, Ст. Новото в административнонаказателната отговорност по КТ. // Експерт, бр. 3, 2003, с. 19.
21. Средкова, К., Н. Гевренова, И. Янев. Здравословни и безопасни условия на труд. София: Труд и право, 2003.
22. Средкова, К. Осигурително право. София: Сиби, 2004.
23. Стоев, С. Административно-наказателна отговорност по НК. София, 1984.
24. Стоянов, Г. Политика и управление на фирмата в областта на безопасността и здравето при работа. Ролята на комитетите и групите по условия на труд. // Безопасност и здраве при работа, бр. 8, 2003, с. 16-38.
25. Хансен, М. Декларация на МОТ за основните принципи и права в областта на труда и механизъм за нейното прилагане, 18 юни 1998 г. // Безопасност и здраве при работа, бр. 2, 2001, с. 45-51.
26. Цоневски, В. Въвеждане на европейските изисквания по здравословни и безопасни условия на труд в българското трудово законодателство. // Труд и право, № 4, 2005.

Нормативни актове

1. Закон за здравното осигуряване (обн. ДВ, бр. 70 от 19 юни 1998 г., изм. ДВ, бр.113 от 28 декември 2007 г.).
2. Закон за здравословните и безопасни условия на труд (обн. ДВ, бр. 124 от 23 декември 1997 г., изм. ДВ, бр. 40 от 18 май 2007 г.).
3. Закон за Комисията за финансов надзор (обн. ДВ, бр. 8 от 28.01.2003 г., в сила от 1.03.2003 г., изм., бр. 105 от 29.12.2005 г., в сила от 1.01.2006 г., бр. 30 от 11.04.2006 г., в сила от 12.07.2006 г.).
4. Инструкция №5/30.06.2005г. за приемане и съхраняване на разплащателни ведомости на прекратени осигурители без правоприемник.
5. Кодекс за социално осигуряване (обн. ДВ, бр. 110 от 17.12.1999 г., в сила от 1.01.2000 г., изм. и доп., бр. 43 от 29.04.2008 г., в сила от 1.01.2008 г.).
6. Кодекс на труда (в сила от 01.01.1987 г., обн. ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г., изм. ДВ, бр. 94 от 31 октомври 2008 г.).
7. Конституция на Република България (в сила от 13.07.1991 г., обн. ДВ, бр. 56 от 13 юли 1991 г., изм. ДВ, бр. 85 от 26 септември 2003 г., изм. ДВ, бр. 18 от 25 февруари 2005 г., изм. ДВ, бр. 27 от 31 март 2006 г., изм. ДВ, бр. 78 от 26 септември 2006 г., изм. ДВ, бр.12 от 6 февруари 2007 г.).
8. Указания относно събирането на неоснователно получени осигурителни плащания от вземания на лицата от държавното обществено осигуряване на НОИ, № 91-01-113/02.05.2007 г.

Интернет адреси

1. <http://osha.mlsp.government.bg>
2. nchmen.government.bg/
3. www.mlsp.government.bg/fund/news.asp.
4. www.socialni.bg

Използвани съкращения

- БЗУТ - Безопасни и здравословни условия на труд
ВКС - Върховен касационен съд
ДВ - Държавен вестник
ЕС - Европейски съюз
ЗАНН - Закон за административните нарушения и наказания
ЗЗБУТ - Закона за здравословни и безопасни условия на труд
ЗЗО - Закон за здравното осигуряване
ЗИТ - Закон за инспектиране на труда
ЗКФН - Закон за комисията за финансов надзор
КСО - Кодекс на социалното осигуряване
КТ - Кодекс на труда
МС - Министерски съвет
НАП - Национална агенция по приходите
НЗОК - Национална здравноосигурителна каса
НК - Наказателен кодекс
НОИ - Национален осигурителен институт
НПК - Наказателно-процесуален кодекс

ADMINISTRATIVE AND PENAL LIABILITY FOR VIOLATIONS OF LABOUR AND INSURANCE LEGISLATION

Chief Assist. Prof. Dr Andriyana Andreeva
Chief Assist. Prof. Dr Galina Yolova

Abstract

The present study analyzes the administrative protection of labour and insurance relations. The subject of study are administrative violations of labour and insurance legislation in view of its current state. The purpose is to clarify the specific character in the general characterization of administrative violations of labour and insurance relations, with respect to the way of their regulation and the forms allowed by legislators. That is achieved by means of analyzing the corpora of administrative violations in view of the peculiarities connected with the subject, the objective and subjective indications of the corpus. There is studied the level of adequateness of the imposed sanctions with respect to internal criteria concerning the relation labour - insurance law. There is carried out a classification of individual violations in types according to the object of violation, and in that sense there are drawn the ensuing from the analysis propositions de lege ferenda for the development of the material and legislative framework.

ORDNUNGSRECHTLICHE HAFTUNG FÜR VERLETZUNGEN DER ARBEITSRECHTLICHEN GESETZGEBUNG UND SOZIALVERSICHERUNG

Hauptass. Dr. Andriyana Andreeva

Hauptass. Dr. Galina Yolova

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie analysiert den ordnungsrechtlichen Schutz der Arbeits- und Sozialversicherungsverhältnisse. Gegenstand der Studie sind die Ordnungswidrigkeiten gegen die geltende Gesetzgebung im Bereich Arbeitsrecht und Sozialversicherung. Das Ziel ist, die Besonderheiten der ordnungsrechtlichen Verstöße gegen die arbeitsrechtlichen und Sozialversicherungsverhältnisse aus der Sicht ihrer Regelung und der zulässigen Formen in der Gesetzgebung zu klären. Dazu hat man den Tatbestand der ordnungsrechtlichen Verstöße und die Besonderheiten im Zusammenhang mit dem Subjekt sowie die objektiven und subjektiven Merkmale des Tatbestandes analysiert. Man hat die Adäquatheit der auferlegten Sanktionen im Verhältnis zu impliziten relativen Kriterien Arbeitsrecht - Versicherungsrecht untersucht. Man hat die Verstöße nach Arten und in Abhängigkeit vom Eingriffsobjekt klassifiziert. In diesem Sinne sind auch die auf der Analyse basierenden Empfehlungen de lege ferenda für die Verbesserung der sachlichen und Prozessregelung abgeleitet.

АДМИНИСТРАТИВНО-УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОБЕСПЕЧЕНИИ

Глав. асс. д-р Андрияна Андреева

Глав. асс. д-р Галина Йолова

Резюме

Представленная работа содержит анализ административной защиты трудовых и страховых отношений. Предметом исследования являются административные нарушения трудового и страхового законодательства с учетом его актуального состояния. Цель в том, чтобы выяснить специфику в общей характеристике административных нарушений трудовых и страховых отношений относительно способа их регламентации и допускаемых законодателем форм. Это получено посредством анализа составов административных нарушений с учетом особенностей, связанных с субъектом, с объективными и субъективными признаками состава. Исследован уровень соответствия налагаемых санкций внутренним критериям соотносимости трудового и страхового права. Сделана классификация отдельных нарушений по видам в зависимости от объекта нарушения; в этом смысле сделаны вытекающие из анализа предложения de lege ferenda, направленные на усовершенствование материального и процессуального порядка.

Съдържание

Введение	206
Глава първа. Административно-наказателна отговорност за нарушения на трудовото законодателство	208
1.1.Административни нарушения по КТ	209
1.2.Процедури и актове за налагане, изпълнение и обжалване на административни наказания	220

Глава втора. Административно-наказателна отговорност за нарушения на осигурителното законодателство	226
2.1. Административни нарушения по Кодекса на социалното осигуряване	226
2.2. Административни нарушения по специалните осигурителни закони (Закона за здравното осигуряване и Закона за комисията за финансов надзор)	235
Заклучение	242
Използвана литература	244
Използвани съкращения	246
Резюме на английски език	246
Резюме на немски език	247
Резюме на руски език	247

ИНФОРМАЦИОННА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЕЛЕКТРОНЕН БИЗНЕС НА БАЗАТА НА ГОТОВИ СОФТУЕРНИ РЕШЕНИЯ



гл. ас. д-р **Снежана Сълва**

Рецензенти: проф. д-р ик. н. **Петко Илиев**
доц. д-р **Елена Георгиева**

Предговор

Потребностите на съвременния бизнес налагат на фирмите да използват все по-ефективни и гъвкави софтуерни решения. В световен мащаб повечето средни и големи фирми понастоящем имат внедрени и използват за своята дейност интегрирани компютърни системи, известни още като системи за управление на бизнеса. Те, със своите функционални възможности и в комбинация със съвременните Интернет технологии, създават условия за изграждането на гъвкави и адаптируеми фирмени информационни системи, които подпомагат процесите по осъществяването на вътрешнофирмена интеграция на дейностите и за изграждането на полесна връзка със системите на бизнес партньорите. Всичко това създава предпоставки за промяна на цялостната стратегията на фирмите и за стартиране на електронен бизнес и прави актуални въпросите, свързани с възможностите за използване и доразвитие на съществуващите фирмени компютърни информационни системи в новите условия на работа.

Цел на настоящата студия е да се направи изследване на съществуващите системи за управление на бизнеса и да се предложи модел на интегрирана информационна система за електронен бизнес, базирана на готови софтуерни решения.

Основните задачи с оглед реализирането на целта са следните:

1. Да се направи обзор на софтуерните системи за управление на бизнеса и да се покажат основните им функционални възможности.
2. Да се разгледат фирмените компютърни информационни системи и процеса на тяхното преобразуване за работа в условията на е-бизнес.
3. Да се създаде модел на интегрирана информационна система за е-бизнес, базирана на софтуерните решения на фирмата SAP.

Обект на изследване са средните и големи фирми, които вече са инвестирали в конкретни системи за управление на бизнеса и считат за целесъобразно да продължат да ги използват в своята дейност като в същото време желаят да развият и електронен бизнес. Като един от основните проблеми, пред тези фирми може да се посочи липсата на интеграция между различните им софтуерни системи. На тази основа предмет на настоящата студия е да се предложат нови методи и форми на информационно осигуряване на електронен бизнес.

I. Основни софтуерни системи за управление на бизнеса

Най-общо във фирмите се използват две групи приложен софтуер – специализиран и комплексен. Специализираните системи са тези, които са предназначени за конкретни задачи, те са сравнително евтини и нямат добри възможности за интеграция и развитие. Комплексните се използват за пълна автоматизация на фирмата и са известни още като софтуер за управление на бизнеса. Те са разработени на модулен принцип и са значително по-гъвкави и лесно адаптиращи се, практиката е доказала, че внедряването им повишава значително конкурентноспособността на фирмите.

Основните групи софтуерни продукти за управление на бизнеса, които според данни на IDC¹ са с най-големи приходи от продажба на лицензи и са с най-много внедрявания, са: системите за планиране на ресурсите на предприятието (ERP – Enterprise Resource Planing), системите за управление на взаимоотношенията с клиентите (CRM – Customer Relationship Management), системите за бизнес анализи (BI – Business Intelligence), системите за управление на веригите за доставки (SCM – Supply Chain Management) и системите за управление на бизнес процеси (BPM – Business Proces Management). Практиката е доказала, че внедряването на тези системи решава редица проблеми, пред които са били изправени фирмите, когато са използвали множество работещи независимо едно от друго приложения. Понастоящем интересът към интегрираните софтуерни решения е голям. Данните от изследване на ARC Advisory Group показват, че световният пазар на системи за управление на бизнеса ще расте с по 8,3% годишно². Според проучване на сп. СЮ общият брой на внедряванията на интегрирани системи у нас през 2007 г. отбелязва ръст от 20% спрямо предходната година³.

Промените в съвременната икономика – глобализацията, виртуалната организация на бизнеса, ориентацията към потребителя, насочеността преди всичко към производството на иновативни стоки и услуги и динамиката на пазарите, налагат необходимостта от промяна на съществуващото информационно осигуряване, с цел то да подпомага фирмите при преминаването им към електронен бизнес.

¹ International Data Corporation – фирма, световен лидер в изследването на информационните технологии.

² Разходите за BI и ERP – на челните места в ИТ бюджетите за 2007-а. // СЮ, бр. 11, 2007, с. 9.

³ Българският пазар на бизнес софтуер – след количествените натрупвания, настъпват качествените промени. // СЮ, бр. 11, 2007, с. 4.

Компанията IBM е една от първите, които дефинират понятието е-бизнес като „сигурен, гъвкав и обединен подход за доставяне на разграничена бизнес полза, посредством комбинация от системи и процеси, управляващи бизнес операциите с лекота, възможна благодарение Интернет технология”⁴. Според изследователи от университета в Тексас „Електронният бизнес включва всеобща цифровизация на стойностните вериги и бизнес процесите и обещава създаването на нова стойност и постигането на високи финансови резултати”⁵. Друга дефиниция го определя като „комплексен синтез на бизнес процеси, организационна структура и компютърни приложения, необходими, за да се създаде високопроизводителен бизнес модел”⁶. Трябва да се отбележи, че много често в литературата понятието електронна търговия се използва в по-широк смисъл и като синоним на електронния бизнес, например Индуриалният консорциум CommerceNet я определя като “използване на свързани в мрежа компютри за създаване и преобразуване на бизнес взаимоотношения”. Ние обаче считаме, че електронната търговия обхваща процесите на продаване и купуване на стоки и услуги посредством компютърни мрежи, комуникиращи си чрез Интернет среда, а електронният бизнес е много повече от търговия в Интернет и включва цялостно реорганизиране на бизнеса.

Най-общо е-бизнесът се определя като осъществяване на основните бизнес дейности чрез използването на съвременните информационни, комуникационни технологии и Интернет. Е-бизнесът следва да се интерпретира като синтез на информационни технологии и бизнес процеси в условията на компютърна мрежа. Той се основава на добрия синхрон във вътрешните фирмени процеси, но фокусира на външните, междуфирмени процеси. Създава условия за нова организация на бизнеса – т. нар. виртуална организация, при която е възможно служителите да изпълняват своите задължения дистанционно, от различни географски разположени места и да се сформират виртуални групи за обслужване на даден бизнес процес. Тази форма на работа води до “намаляване на разходите за управление; подобряване на околната среда, поради намаляване на транспортния поток за придвижване до и от работните места; преминаване към нерегламентирано работно време, което позволява по рационално разпределение и използване на ресурсите; засилване на мотивационния елемент”⁷.

Работата в условията на електронен бизнес налага някои специфични изисквания към информационните системи:

⁴ Амор, Д. (Р)Еволюция на Е-бизнеса: Как да живеем и работим в свързания свят. София: ИнфоДАР, 2000. с. 41.

⁵ Barua, A., P. Konana, A. Whinston, F. Yin. Managing E-Business Transformation: Opportunities and Value Assessment. Available from the Internet: <<http://crec.bus.utexas.edu/works/articles/smr.pdf>>. Cited 7-22-2003.

⁶ Kalakota, R. , M. Robinson. e-Business 2.0: Roadmap for Success. Boston: Addison-Wesley, 2001. с. xx.

⁷ Илиев, П. Виртуална организация на електронния бизнес. // Сборник доклади от международна юбилейна научна конференция “Икономиката и развитието на обществото”, Икономически университет. Варна, 2002. с. 368.

➤ да предлагат средства за обслужване на съвременните теоретични стратегии и бизнес модели, нещо което досега е било трудно за осъществяване, предвид ограничените възможности за обмен на данни между отделните софтуерни приложения – както във фирмата, така и на междуфирмено ниво;

➤ да предлагат богата функционалност, да имат голям набор от компоненти, които да обслужват основните бизнес процеси и да позволяват включването при необходимост на допълнителни функционални възможности: необходимо е също при нужда да се поддържат по-голям брой потребители, работа с повече клиенти и доставчици, да се предлагат повече стоки и услуги, без това да намалява производителността на системата;

➤ да позволяват решаването на специфични за е-бизнеса задачи като осъществяването на автоматични заявки към доставчиците, въз основа на текущите запаси и анализ на търсенето; автоматично уведомяване на клиента за движението на доставката на поръчана от него стока и др.;

➤ надеждност и сигурност, тъй като ще се автоматизират процеси, свързани с предаване на персонални данни и друга поверителна информация за осъществяване на плащания, проследяване на доставките и др.

Ще разгледаме накратко функционалните възможности на основни групи софтуер за управление на бизнеса, с цел да се изследва тяхната приложимост за изграждане на интегрирана информационна система за работа в условията на електронен бизнес.

Системи за планиране на ресурсите на предприятието. Понятието ERP система е въведено от компанията Gartner Group през 1990 г. Първоначално тези системи са обхващали само процесите по планиране на фирмените ресурси, но днес те представляват набор от интегрирани приложения, позволяващи да се обвържат голяма част от основните бизнес процеси в единна компютърна информационна система. ERP системата осигурява интеграция във всички дейности на фирмата, тя използва единна база от данни и генерира отчети, графики, прогнози, предоставя пълноценна аналитична информация.

Основните функционални възможности на ERP системата са:

➤ **Прогнозиране и планиране.** Процесът на планиране се осъществява по направления – финансови, трудови, материални, производствени, транспортни, складови, оборудване, техническо обслужване, иновационни и др., но тъй като всяко от тези направления се пресича с останалите, се прилага и т.н. мрежово планиране на етапите и дейностите. По този начин ERP системата осигурява гъвкаво, динамично и взаимно свързано планиране на всички фирмени ресурси, оптимизиране на бизнес процесите. Тези системи не могат да осъществят необходимото за мениджърите реструктуриране на ресурсите, но натрупаните от тях данни са добра основа за бизнес анализи.

➤ **Управление на материалните активи.** Една от основните функции на всяка ERP система е управление на материалните активи и контрол върху дейността на фирмата с цел осигуряване на необходимите ресурси за работа на фирмата

на стратегическо, тактическо и оперативно ниво. Към тази функция са и задачите по управлението на складовите запаси, поддържането на оптимални наличности и определяне на използваемостта на активите, както и икономическата ефективност от използването на актива и съответно необходимостта от реинвестиция или модернизация.

➤ **Управление на производството.** Подпомага осъществяването на общото производствено планиране, поддържането на интегрирана информация за поръчките и координирането на производство, наличност и доставки, оптимизацията на запасите от суровини и материали.

➤ **Управление на човешките ресурси.** ERP системите имат възможности за поддържане на данни за човешките ресурси, като те калкулират не само трудовото възнаграждение, но и правят оценка на поведението на кадрите от гледна точка на определени критерии, с цел стимулиране на добрите работници и служители.

➤ **Управление на финансовите дейности.** Системите разполагат с инструменти за изчисляване на основните показатели, които характеризират финансовото състояние и финансовите резултати от дейността и на тяхна база генерират разнообразни справки.

В световен мащаб и у нас като най-широко използван клас системи са се наложили ERP системите. Това до голяма степен се дължи и на две основни насоки в развитието на тези системи:

1. Съвременните ERP системи имат значително разширени функции, като в своя обхват те включват CRM модул, SCM модул, средства за бизнес анализи, модул за е-търговия и др.

2. Предоставят уеб интерфейс и възможност за отдалечен достъп чрез Интернет за въвеждане и получаване на информация от системата.

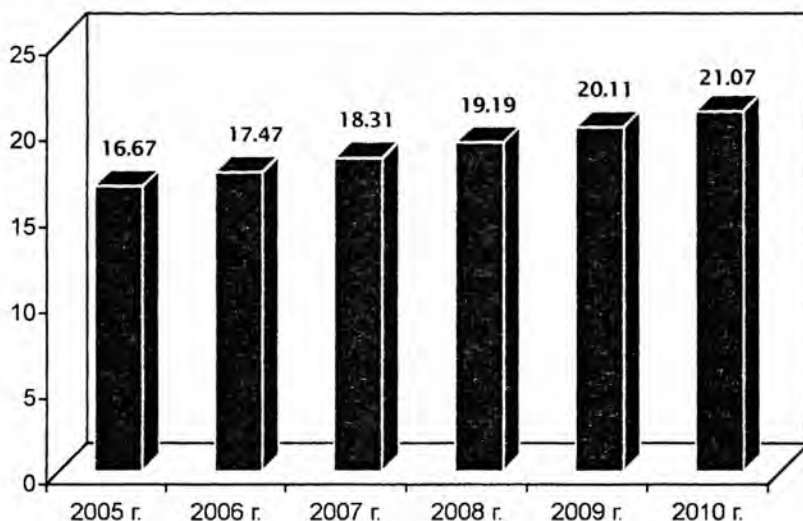
Данните показват, че понастоящем световният пазар на този софтуер е в период на възходящо развитие и прогнозите са за очакван ръст за следващите години – средно 4.8%, което означава, че през 2010 г. пазарът на тази група софтуер ще бъде на стойност 21 млрд. долара⁸ (виж. фиг. 1). У нас данните сочат, че внедряването на ERP системи през 2008 г. бележат ръст от 15% спрямо предходната година⁹.

Системи за управление на взаимоотношенията с клиентите.

CRM системите в значителна степен подпомагат фирмите в дейностите им по: реализиране на продукти и услуги на пазара, които съответстват на потребителските нужди; подобряване на обслужването и работата с клиентите; по-ефективно реализиране на продуктите на фирмата; оптимизиране на процесите по договаряне с клиентите; задържането на съществуващите и привличането на нови клиенти. Те могат да се определят като инструмент, който позволява да се разгледа и анализира цялата консолидирана информация за даден клиент и да се извлече бизнес полза от това.

⁸ Факти и цифри за глобалния пазар на корпоративен софтуер. // СЮ, бр. 11, 2006, с. 10.

⁹ Инвестициите в ИКТ инфраструктура през 2008 г. отбелязват ръст 8%. // СЮ, бр. 12, 2008, с. 4.



Фиг. 1. Динамика и прогнозни данни за развитието на световния ERP пазар

Основните функционални възможности на CRM системите са:

➤ **Управление на контактите.** Тези системи имат възможности за поддържане на информация за клиента и съхраняване на история за предишните контакти с него. Основните задачи по управление на процесите, свързани с клиентите, са: осъществяване на поръчка; проследяване на поръчаните стоки и услуги; поддържане на индивидуализирана счетоводна и друга съпровождаща информация в реално време и при осигуряване на необходимите мерки за сигурност и конфиденциалност; информиране за нови версии и модели, гаранционна и извънгаранционна поддръжка; осигуряване на обратна връзка с клиента.

➤ **Управление на дейностите.** CRM системите имат средства за поддържане на календарен бизнес график за всички минали и предстоящи събития и осъществяване на синхронизация, планиране на определени дейности и последователности на работа.

➤ **Управление на връзките.** Предаване на информацията посредством наличните комуникационни канали, създаване на нови форми и използване на нови технологии за комуникация с клиентите и вътре във фирмата.

➤ **Прогнозиране.** Извършване на маркетингови изследвания за пазарните промени, потребителското търсене и удовлетвореността на клиентите с цел анализ на набраната информация и вземането на адекватни решения за бъдещото фирмено развитие.

➤ **Управление на възможностите.** Тази функция се основава се на формирането на база от знания, въз основа на която могат да се извлекат препоръки за привличане на нови клиенти и създаване на нови възможности за сключване на сделки.

➤ **Управление на документацията.** Наличие на средства за разработка и внедряване на необходимите стандартни документи, параметрични отчети и информационно-рекламни материали.

➤ **Анализ на продажбите.** CRM системите имат инструменти, които предоставят възможности за аналитична обработка на данните за осъществените продажби.

➤ **Формиране и поддържане на база от данни** за характеристиките на стоките, за техните алтернативи, за цените, за клиентите, за конкурентите и др. данни, които да се използват за информационното обезпечаване на различни фирмени дейности.

През последните години решенията за управление на взаимоотношенията с клиентите се развиват значително и това води до непрекъснато увеличаване на броя на внедряванията им. Тези системи навлизат със сравнително бързи темпове в световен мащаб и в България. По данни на IDC разходите на западноевропейските компании за внедряване на CRM приложения през миналата година са 424 млн. долара и се очаква среден ръст за следващите 2 години 10,3%¹⁰. У нас пазарът на тези системи тепърва предстои да се развива. През 2007 г. НСИ за първи път изследва CRM системите. Данните показват, че 17,7% от фирмите са използвали възможностите, предлагани от съвременните технологии за оперативно и аналитично събиране на информация, за да отговорят на потребностите на клиентите си¹¹.

Системи за управление на веригите за доставки. Служат за изграждане на мрежа от връзки с различните доставчици и позволяват на фирмата да получава доставки на материали и стоки навреме и в необходимите количества. Основната им цел е да се подобри системата на доставка и да се намалят разходите, като се използват съвременните средства за комуникация между всички участници в търговската верига – доставчици, производители, дистрибутори и търговци на дребно.

Основните функционални възможности на SCM системата са:

➤ **Планиране на доставката.** Осигурява координация на дейностите по доставката, като заявените количества се базират на анализ в реално време и отчитат всички възникнали неочаквани събития.

➤ **Обработка на поръчките.** Тази функция включва точното определяне на сроковете за доставка и проследяване в реално време на целия цикъл по изпълнение на поръчката.

➤ **Управление на дистрибуцията.** Има за цел да подсили материалите и стоките да се доставят навреме и на минимална цена.

➤ **Управление на наличностите.** Въз основа на информация за текущи и бъдещи поръчки и прогнози се следи за навременното зареждане на складовете и определяне на оптималните складови наличности.

¹⁰ Факти и цифри за глобалния пазар на корпоративен софтуер. // СІО, бр. 11, 2006, с. 10.

¹¹ Използване на ИКТ и електронната търговия в предприятията от нефинансовия сектор през 2007 година. Available from the Internet: <<http://www.nsi.bg/IKT/IKT.htm>>. Cited 05-05-2008.

Данните показват, че успешно реализираната SCM система намалява разходите за закупуване на материали и тяхното съхранение с 5 до 35%, цената и времето за обработка на поръчките с 20 до 40% и повишава приходите с 5 до 15%¹².

Системи за бизнес анализи. Името на тези системи е дадено от Гартнър Груп в средата на 90-те години. Служат за предоставяне на аналитична информация, необходима на мениджърите за вземане на правилни управленски решения. Те извличат знания, комбинират информация от различни източници и с помощта на интелектуалния капитал на служителите дават ценни напътствия за повишаване на конкурентната ефективност на фирмата.

Основните функционални възможности на BI системата са:

➤ **Създаване на отчети.** Съвременните системи за бизнес анализи имат много добри средства за работа в онлайн режим и извеждане на гъвкави и персонализирани отчети, в които данните се представят обобщено и във вид удобен за разглеждане и анализ. С помощта на приложението на складовете от данни и OLAP¹³ средствата за бърз анализ се предоставят и възможности за всеобхватни, задълбочени и многомерни анализи.

➤ **Планиране и прогнозиране.** Системите разполагат с инструменти за създаване на планове и генериране на прогнози, които се базират на предварително направени анализи.

➤ **Средства за наблюдение на избрани показатели.** Служат за уведомяване на потребителя за стойностите на различни показатели, напр. може да покаже, че показателят е извън нормите.

В съвременната глобална икономическа среда тези системи са от съществено значение за мениджърите, защото ги подпомагат в осъществяването на маркетинговите и пазарни проучвания и им помагат по-бързо да реагират на промените. Ето защо все повече фирми проявяват интерес към BI системите. Понастоящем изборът на система за бизнес анализ е приоритетна задача за голяма част от световните фирми¹⁴. Проучванията сочат, че и у нас все повече български фирми планират внедряването им¹⁵.

Системи за управление на бизнес процесите. Като сравнително по-нови и сега навлизащи могат да се определят BPM системите, които обаче са сред водещите в плановете за внедряване, защото предоставят средства за моделиране на бизнес процесите и интеграция на фирмените приложения. Тези системи могат да се разглеждат като цялостна интеграционна и приложна платформа за генериране и добавяне на нови функционалности на съществуващите компютърни информационни системи.

Основните функционални възможности на BPM системите са:

¹² SCM – системите – ценен инструмент за управление на бизнеса. // CIO, бр. 11, 2007, с. 58.

¹³ Online Analytical Processing – онлайн аналитична обработка.

¹⁴ Задава се нова вълна от инвестиции в BI. // CIO, бр. 3, 2008, с. 14.

¹⁵ Корпоративната информационна среда се обогатява с нови компоненти. // CIO, бр. 3, 2008, с. 6.

➤ **Моделиране и автоматизиране на бизнес процесите.** Системите за управление на бизнес процесите предоставят удобни средства за графично представяне на даден процес, за задаване на начина, по който процесът работи. Тези инструменти за моделиране допринасят за усъвършенстване на съществуващите автоматизирани процеси или за автоматизирането на нови.

➤ **Предоставяне на възможности за контрол на бизнес процесите.** Предоставят се инструменти за мониторинг на бизнес дейностите и се извеждат отчети за изпълнението на процеса.

➤ **Технологии за интеграция на приложения.** BPM системите имат приложни платформи и добри средства за интеграция, базирани на различни технологични стандарти. В последните години повечето системи от този клас използват стандарта SOA (Service Oriented Architecture). SOA е подход на разработка, който позволява интегриране на софтуерни модули чрез ориентирано към услугите програмиране. Услугите са софтуерни компоненти, които реализират бизнес функции, имат ясно дефинирани отворени интерфейси и позволяват многократно използване и лесно интегриране. Те могат да бъдат разпределяни динамично за повторно използване от много приложения, а и могат да бъдат използвани и многозадачно от различни приложения едновременно.

Макар и все още да е малък дялът на фирмите, използващи системите за управление на бизнес процесите, данните от ежегодното проучване на сп. CIO¹⁶ сочат, че дялът им е нараснал от 6 на 8%, а 12% от фирмите са посочили, че планират въвеждането на BPM система.

В заключение на краткия обзор на системите за управление на бизнеса трябва да се отбележи, че освен разгледаните основни класове системи за управление на бизнеса в момента на пазара за бизнес софтуер има и множество други като системи за управление на продажбите, за управление на съдържанието, за управление на персонала, за управление на проекти и др. Практиката, както на световните, така и на нашите фирми, които имат внедрена интегрирана система за управление, показва, че обикновено фирмите първо внедряват модули от ERP система и след това като нейни надстройки други, необходими за дейността им системи. Според данните от последното проучване на сп. CIO¹⁷ у нас през последната година са внедрявани почти всички класове софтуер, като на първо място са ERP системите. Освен това, като най-използван подход за развитие на фирмените информационни системи, се налага закупуването на готови решения и внедряването им от специализирана организация. Това се дължи до голяма степен на факта, че предлаганият софтуер е достатъчно функционален, адаптивен и се развива непрекъснато в зависимост от потребностите на бизнеса.

¹⁶ В проучването на списание CIO, проведено през октомври 2008 г., данни за броя на реализираните внедрявания предоставят 49 фирми, специализирани в реализацията и внедряването на информационни системи за управление на бизнеса.

¹⁷ Корпоративната информационна среда се обогатява с нови компоненти. // CIO, бр. 3, 2008, с. 4-6.

Системите за управление на бизнеса са разработени на модулен принцип и имат възможности за включване на допълнителни функции. ERP системите осигуряват средства за гъвкаво планиране на ресурсите, CRM системите за управление на връзките с клиентите и продажбите, SCM системите за управление на взаимоотношенията с клиентите, BI системите за проучвания, анализи и BPM системите осигуряват добри средства за интеграция и добавяне на нови функционалности. Разгледаните видове системи имат някои подобни или еднакви функции, например и в CRM и в BI системите има възможности за осъществяване на маркетингови проучвания и анализи, но тъй като BI системите са специализирани в тази област, те имат по-усъвършенствани инструменти за анализи. В такива случаи в зависимост от конкретните потребности на фирмата се избира коя система или комбинация от кои системи е необходимо да бъдат внедрени. За ефективното информационно осигуряване на е-бизнеса обаче, е задължително да има интеграция между използваните модули от различните системи и интеграция със системите на бизнес партньорите. Само внедряването на интегрирана информационна система би позволило на фирмите да бъдат гъвкави, да правят бързи и адекватни промени в зависимост от динамиката на съвременните пазари. Ще допринесе и за значително повишаване на ефективността от бизнес дейността им и от технологична гледна точка е важна предпоставка за трансформиране на бизнеса в електронен.

От направеното изследване на основните функционални възможности на най-използваните групи софтуер за управление на бизнеса се налага изводът, че предлаганият софтуер има добра функционалност, която обхваща необходимите за работа в условията на е-бизнес процеси – управление на връзките с клиентите; управление на продажбите; управление на ресурсите на фирмата; управление на доставките и има възможности за интеграция с партньорите на фирмата.

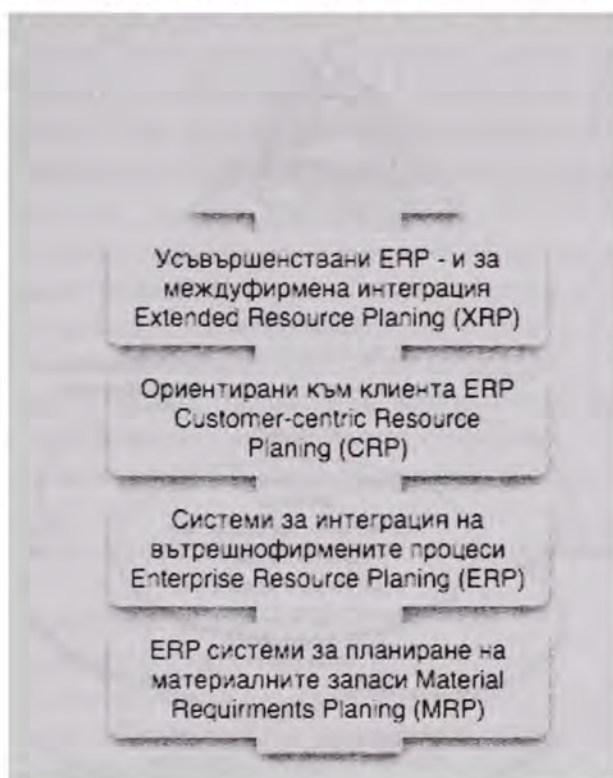
II. Фирмените компютърни информационни системи като основа за развитие на е-бизнес

Компютърните информационни системи на средните и големите фирми по света понастоящем представляват разнообразни комбинации от различни компоненти на ERP, CRM, BI, BPM, SCM и др. системи. В България също вече голяма част от големите и средни фирми имат внедрена система за управление на бизнеса¹⁸. В основата на повечето фирмените компютърни информационни системи са модули от ERP системите, чиито функции бяха разгледани в т. 1. Те фокусират на основните вътрешнофирмени процеси: финанси, логистика, производство, човешки ресурси, продажби и маркетинг и в процеса на своето развитие са претърпели значителна еволюция (виж фиг. 2). Първите подобни системи са известни като MRP системи (Material Requirement Planning) и DRP (Distribution Resource Planning).

¹⁸ Корпоративната информационна среда се обогатява с нови компоненти. // CIO, бр. 3, 2008, с. 4-6.

които автоматизират само дейностите по планиране на необходимите материални запаси и тяхното разпределение. През 1980 г. се появяват т.н. MRP II (Manufactory Resource Planning), които включват и процесите на поръчка, производство и дистрибуция. Постепенно обхватът на ERP системите се разширява още, като в системната интеграция се включват и други функции като финанси, човешки ресурси и управлението на проекти.

Промените в съвременната икономика по отношение на грижата за клиента водят до появата и на по-специфични системи, каквито са CRP (Customer-centric resource planning). Тези нови модели дават на потребителите повече възможности за избор. Като цяло изискванията към ERP системите са еволюирали от намаляване на разходите и ефективност на производството към потребителска стойност и подобрени услуги. CRP стратегиите изискват потребителско ориентирано планиране, което предполага, че фирмите трябва да планират и препланират непрекъснато.



Фиг. 2. Еволюция на ERP системите

Като една от последните стъпки в еволюцията на ERP системите може да се обособят XRP (Extended Resource Planing), които осигуряват по-добра синхронизация с търговските партньори, с цел намаляване на складовите наличности, подобряване на стратегическото ценообразуване и увеличаване на задоволеността на клиентите. Освен това XRP системите допълват традиционните ERP системи като

осигуряват и възможности за интелигентно подпомагане на вземането на решения. Една XRP система е проектирана така, че да извлича данни от всяка стъпка на доставните вериги, да осигурява ясна глобална картина и да генерира планове, съобразени с външните условия.

Макар и със значително усъвършенствани функции, съвременните ERP системи, работещи самостоятелно, без да са интегрирани с други системи или модули от други системи, не могат да отговорят на изискванията на клиентите за по-голяма бързина, за самообслужване, за създаване на собствени продуктови конфигурации и за по-голяма интеграция при обслужването на клиента. А клиентите, дистрибуторите, доставчиците и всички бизнес партньори търсят високо качество на възможно по-ниска цена и имат засилващи се изисквания за персонализация. Фирмите, чиято цел е да запазят своята конкурентноспособност и да се наложат на пазара, започват да реорганизируют процесите си на продажба, обслужване и маркетинг и търсят начини за по-пълна синхронизация в дейностите с бизнес партньорите. Те променят своите стратегии и създават нови бизнес модели, в които се акцентира на вътрешнофирмена и междуфирмена интеграция на бизнес процесите и са базирани на използването на съвременните комуникационни технологии и Интернет. Тези процеси създават предпоставки за стартиране и развитие на електронен бизнес (виж фиг. 3).



Фиг. 3. Основни бизнес процеси

Както беше вече споменато в параграф 1, ние определяме електронния бизнес като осъществяване на основните бизнес дейности чрез използването на съвременните информационни, комуникационни технологии и Интернет. Той

налага реорганизация на бизнеса в съответствие с информационните технологии и е много повече от представяне на фирмата в Интернет посредством уеб сайт или осъществяване на търговска дейност чрез Интернет.

Е-бизнес изисква автоматизация на следните основни бизнес процеси:

- управление на връзките с клиентите;
- управление на продажбите;
- управление на ресурсите на фирмата;
- управление на доставките;
- интеграция с партньорите на фирмата.

Както беше казано по-горе, съвременните системи за управление на бизнеса спомагат за комплексно обхващане на основните вътрешнофирмени процеси и създават много добра основата за съвместни дейности, управление на взаимоотношенията с клиентите, управление на веригите на доставчиците и др. Новите бизнес реалности и изисквания обаче налагат преориентация на бизнеса от производството и вътрешнофирменото управление към клиента и външните връзки. Тази промяна от своя страна води до изменение на бизнес модела на фирмата и налага създаването на нови бизнес модели, които създават условия за по-лесен обмен на информация между фирмата и бизнес партньорите ѝ чрез свързването и интегрирането на компютърните им системи.

За да може да се предложи конкретна стратегия за промяна на фирмения модел в посока интеграция на цялата фирмена дейност – производство, управление на складови наличности, мениджмънт, финанси, маркетинг, персонал, управление на доставките и връзките с клиентите, предлагаме да се използва разработената от PricewaterhouseCoopers е-бизнес/ERP матрица¹⁹, която показва различните варианти за преобразуване на фирмените компютърни информационни системи към системи, работещи в условията на е-бизнес, като се изхожда от конкретните позиции на всяка фирма (фиг. 4).

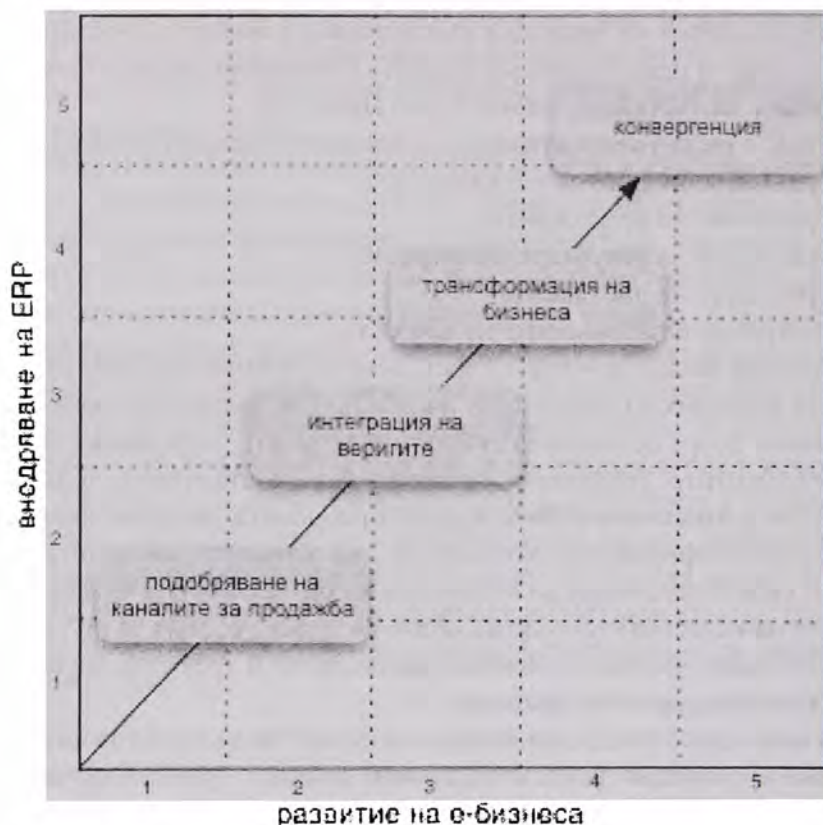
Матрицата по хоризонтала показва петте степени на развитие на електронния бизнес:

- 1) фирмата няма е-бизнес инициативи;
- 2) фирмата има само подобрени канали за продажба;
- 3) фирмата има интеграция на веригите за доставка с продажбите;
- 4) във фирмата е осъществена цялостна трансформация на бизнеса и има по-дълбока обвързаност на бизнес процесите;
- 5) наличие на конвергенция на фирми от различни индустрии.

По вертикала на матрицата са разположени петте степени на внедряване на ERP и други интегрирани системи във фирмите:

- 1) нова фирма, която няма приложения;
- 2) фирма с неинтегрирани приложения;

¹⁹ Hesterbrink, C. e-Business and ERP: Bringing two Paradigms together. Price Waterhouse Coopers. Available from the Internet: <<http://www.pwc.com>>, Cited 1-8-2008.



Фиг. 4. Е-бизнес/ERP матрица

- 3) фирма с ERP система, но са инсталирани само с базовите модули²⁰;
- 4) фирма с ERP система, която обслужва дейността и на всички фирмени подразделения;
- 5) фирма с внедрена комплексна информационна система, която се състои от напълно интегрирана ERP система с модули от CRM, SCM и др. системи и с необходимите уеб приложения.

В зависимост от това в коя част на матрицата попада дадена фирма, могат да се следват различни стратегии за развитие, като трябва да се направи уточнението, че няма безспорно и универсално най-добро решение, а винаги трябва да се изследва приложимостта на възможните решения за конкретния вид бизнес и конкретната фирма. Необходима е комплексна предварителна оценка на целия цикъл на бизнес процесите, добро проектиране на всички функции на бъдещата система, както и преценка на възможностите ѝ за успешна интеграция с външни системи. Трябва точно и ясно да се дефинират изискванията спрямо е-бизнес, решението и ограниченията по отношение на време, персонал, парични средства и др. Едва след

²⁰ Базовата функционалност на ERP системите е описана в т. 1.

това чрез сравнение може да се избере най-добрият вариант, който да доведе до успешен и устойчив във времето е-бизнес на фирмата. И все пак могат да се препоръчат стратегии за някои фирми:

➤ За новите фирми, които нямат никакви приложения, може, използвайки готовите интегрирани системи, фирмите първо да си изградят компютърна информационна система, базирана на модули на ERP система и интегрирана с необходимите модули от други системи, и след това да я интегрират с е-бизнес приложенията. Прегледът на функционалността на ERP системите в т. 1 показва, че съществуващите в момента системи за управление на бизнеса са с достатъчно широк функционален обхват, което ги прави гъвкави и им позволява лесно да се адаптират за различните видове дейности.

Друга алтернатива за новосъздаващите се фирми е изграждане на изцяло нова проектирана и разработена специално за фирмата компютърна информационна система, която да обслужва фирмената дейност и електронния бизнес. Специализираните системи, разработени за конкретна фирма, обикновено обхващат най-добре всички бизнес процеси в организацията, но те се разработват бавно и струват по-скъпо. И в двата случая обаче, за да бъде конкурентоспособна фирмата и да работи при съвременните икономически условия на глобализация, трябва да се интегрира изградената компютърна информационна система със системите на бизнес партньорите.

➤ Фирмите, които имат стари и неинтегрирани приложения, могат да продължат да ги използват, но тяхната интеграция с новите уеб приложения за е-бизнес би била трудна или в някои случаи дори невъзможна поради остарелите технологични платформи, на които са базирани. Затова, ако тези фирми искат да бъдат конкурентоспособни, би следвало да инвестират в закупуване на съвременна система за управление на бизнеса и интегрирането ѝ с приложенията за е-бизнес и със системите на бизнес партньорите или да си изградят система за работа в условията на е-бизнес и разработена специално за фирмата.

➤ За фирмите, които вече са инвестирали в ERP система, е удачно да продължат да я използват и да я интегрират с други, необходими за дейността им модули и системи, като по този начин се запазва изградената вече инфраструктура, в която са вложени множество инвестиции. Тези фирми би следвало да насочат усилията си към усъвършенстване на съществуващите и автоматизиране на новите е-бизнес процеси, свързани с управлението на връзките с клиентите и процеса на продажба, управление на доставките и осъществяване на интеграция с бизнес партньорите.

Във всички тези бизнес модели обаче, за изграждане на успешен е-бизнес, при който да има по-голяма координация в управлението на бизнес процесите и за създаване на по-гъвкава организация, е необходима междуфирмена комуникация и координация на дейностите. Ето защо от съществено значение е изборът на начин за междуфирмена комуникация. Най-общо могат да се обособят следните форми на комуникации:

➤ свързване на дейността на фирмата с работата на друга фирма чрез използване за целта на трета страна – посредническа фирма, която да обслужва връзките с клиентите, доставчиците и др. партньори;

➤ комуникация между фирми чрез техните фронт-енд системи, като няма цялостна съпоставимост и синхрон в работата им;

➤ директна комуникация между фирмените компютърни информационни системи. Този тип взаимодействие е най-труден за осъществяване, тъй като изисква наличие на съвместимост между системите, но при него се получава най-добър резултат от съвместната работа.

За осъществяване на тези форми на мрежови връзки и комуникации между компютърните системи понастоящем съществуват и необходимите средства – световната мрежа Интернет, протоколите TCP/IP, стандартите за свързване и обмен на данни като ODBC (Open Database Connectivity), уеб технологиите като XML (Extensible Markup Language), HTML (Hyper-Text Markup Language) и др. Като най-използвани стандарти за комуникация между разпределени приложения и компоненти могат да се посочат CORBA, Java/RMI, DCOM, .NET Remoting, XML уеб услуги.

Електронният бизнес със своята специфика налага определени изисквания към приложенията:

➤ наличие на възможности за взаимодействие с други приложения и компоненти от множество различни платформи;

➤ възможности за комуникация при наличието на защитни стени;

➤ добро ниво на сигурност;

➤ висока производителност;

➤ добри възможности за настройка и разширение на системите.

Тези изисквания определят уеб услугите като препоръчително средство за комуникации в системите, тъй като са базирани на отворени и утвърдени стандарти и могат безпроблемно да се интегрират и комуникират помежду си с помощта на съществуващата Интернет инфраструктура.

Освен това за решаване на специфичните изисквания на е-бизнес приложенията е препоръчително те да са разработени чрез прилагане на SOA подхода. Неговите предимства са главно следните:

➤ софтуерът се състои от многократно използвани софтуерни модули, които се интегрират един с друг, без да са зависими един от друг и могат да бъдат използвани всеки следващ път, когато трябва да се използва вече създадената функционалност;

➤ позволява разработването на мащабируеми приложения, които да са в състояние да поддържат например повече потребители и транзакции при разрастване на бизнеса;

➤ софтуерът да е разширяем, т.е. има възможност за лесно добавяне на допълнителни функции;

➤ да осигурява възможност за осъществяване на бърза интеграция и със сис-

темите на бизнес партньорите; освен това, според Garthner²¹, цената на интеграция на SOA базираните приложения е с около 30% по-ниска²²;

➤ да предоставя възможности за лесно и гъвкаво съпровождане на специфичните допълнения.

Интеграционната платформа SOA осигурява взаимодействие между различни системи и е една от най-важните технологични предпоставки за осъществяване на директни комуникации между фирмите партньори. В SOA среда ресурсите в мрежата са достъпни като независими услуги, които могат да се използват, без да се познават платформите, на които са разработени. Софтуерът, базиран на тази технология, е известен като SaaS (software-as-a-service – софтуер като услуга) и водещите фирми предлагат системи за управление на бизнеса от този тип.

Преориентацията на фирмите от традиционния бизнес към работа в условията на електронен бизнес зависи от множество фактори и има различни начини за нейното осъществяване. Всяка фирма в зависимост от информационното осигуряване, с което разполага в момента, трябва да състави своя стратегия за успешна трансформация на бизнеса към електронен. Наличието на съвременна интегрирана система за управление на бизнеса е важна технологична предпоставка за трансформацията, но са необходими и други условия като: поддръжка и желание за промяна от страна на висшето ръководство на фирмата, добре дефинирани бизнес процеси, подбор на бизнес партньорите, както и готовност за прилагане на иновации.

Мениджърите могат да използват ERP/Е-бизнес матрицата, за да открият текущата позиция на своята фирма и да преценят възможностите за развитие, съществуващия риск и да си съставят успешна бизнес стратегия за работа в условията на електронен бизнес. Независимо от избрания път за преобразуване на бизнеса в електронен, могат да се дефинират следните стъпки, по които трябва да премине фирмата, за да бъде успешна трансформацията ѝ:

1. Да определи какво иска да постигне фирмата на базата на собствените ѝ възможности, как да използва своите силни черти, съвременните уеб технологии и как да извлече ползи от съвместната работа с бизнес партньорите.

2. Да се направи преценка на възможностите по три направления – технологии, процеси, хора, защото трансформацията е възможна само ако е базирана на реалните възможности. Тук трябва фирмата да оцени текущия си софтуер и какви възможности има той като потенциал за развитие, какви са използваните стандарти за данни, какъв е преходът на данните, има ли междинен код, който да управлява този преход. Да се определи кои бизнес процеси да се поддържат и за кои да се използват услугите на външни фирми и имат ли възможност хората от фирмата да се справят с предвидените промени.

3. Да се планира развитието. Успехът се постига при ясни проекти, когато са предварително предвидени подходите и възможностите за развитие. Като в плано-

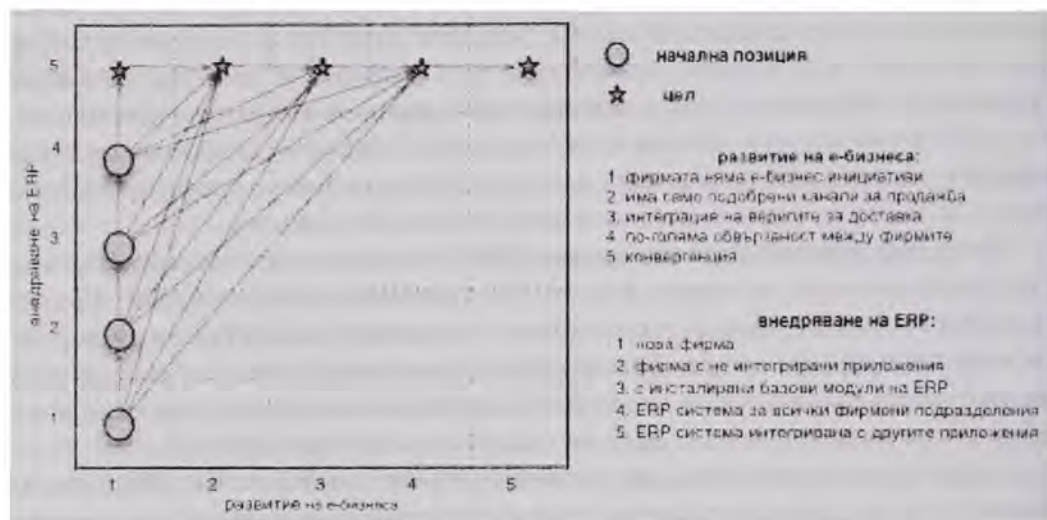
²¹ Фирма световен лидер в изследването на информационните технологии.

²² SOA основни принципи и перспективи. // СЮ, бр. 12, 2006.

вете могат да се включват различни подходи на развитие в зависимост от фирмата, дали е нова фирма и дали има някакъв опит с осъществяване на промени.

4. Да се реализира предварително съставения план за преминаване на работа в условията на е-бизнес. За реализацията на плана може да има различни стратегии в зависимост от стартовата позиция на фирмата и решенията на мениджърите.

На фиг. 5. са показани възможните стартови позиции на фирмите и начините, по които те могат да реализират трансформацията на системите си за работата в условията на електронен бизнес. Например една нова фирма може да реши да не внедрява ERP система и впоследствие да я интегрира с други системи, а да използва специално разработена за фирмата система за електронен бизнес, а може и да реши да премине по стъпките на внедряване на ERP система и интегрирането ѝ с останалите необходими системи, докато достигне желаната трансформация. Какъв подход ще избере фирмата зависи от приоритетите и бизнес стратегията ѝ.

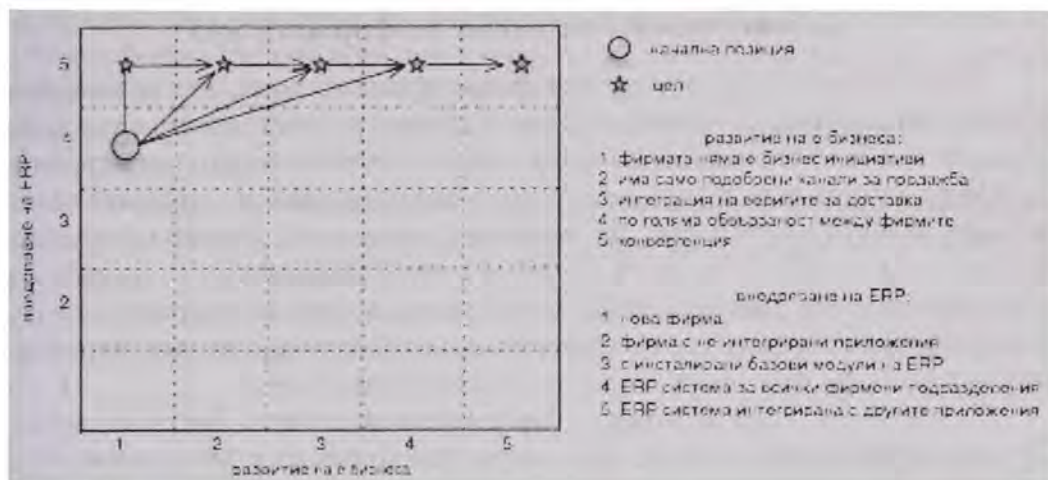


Фиг. 5. Трансформация на бизнеса в електронен за фирми в различни стартови позиции

Както вече беше споменато, анализите на фирменото информационно осигуряване сочат, че към настоящия момент голяма част от фирмите по света и у нас имат внедрена ERP система, обхващаща техните подразделения и интегрирани към нея модули от други необходими за дейността им системи²³, макар и без пълна

²³ Корпоративната информационна среда се обогатява с нови компоненти. // CIO, бр. 3, 2008, с. 4.: Фирмите от малкия и среден бизнес имат да наваксват по отношение на ERP. Available from the Internet <www.computerworld.bg/?call=USE-home;&page=paper&n=15441&pn=1>. Cited 13-01-2009; Интелигентни системи за управление на бизнеса. Available from the Internet <http://news.sagabg.net/item_770.html>. Cited 13-01-2009; ERP Applications 2008: The Battle Goes Vertical. Available from the Internet <http://www.forrester.com/Research/Document/Excerpt/0,7211,44001,00.html>. Cited 13-01-2009.

интеграция. От друга страна, именно фирмите, които вече са инвестирали в ERP система с определена степен на интеграция имат най-добри възможности за изграждане на успешен електронен бизнес. На фиг. 6 е показана фирма с такава стартова позиция и възможните ѝ пътища за развитие: да премине направо към по-дълбока обвързаност със системите на своите партньори или да премине към работа в условията на е-бизнес постепенно, като осъществи първо подобряване на каналите за продажба и интеграция на веригите за доставка.



Фиг. 6. Трансформация на бизнеса в електронен за фирми с внедрена софтуерна система

По отношение на изграждането на интегрираната система за електронен бизнес може да се използват два основни подхода за изграждане. Първият е създаване на изцяло нова система, която да обслужва информационни потребности на е-бизнес, което по същество е добро решение за фирмите, но процесът на създаването на такава система е по-дълъг, скъп и изисква специалистите задължително да имат опит в разработването на е-бизнес приложения, поради тяхната сложност и специфика. Другият подход на разработка е да се запазят съществуващите системи, като по този начин значително се улесняват работещите с тях, сроковете за изграждане са по-кратки, но самият процес на интегриране не е лесен и зависи до голяма степен от възможностите на съществуващия софтуер и опита на фирмата, която внедрява решението. И двата подхода имат своите предимства и недостатъци. Ето защо в общия случай не може да се каже кой подход е по-добър, няма безспорно и универсално най-добро решение изобщо, а трябва да се изследва приложимостта на възможните решения за конкретния вид бизнес и конкретната фирма.

Поради факта, че голяма част от големите и средни фирми, които се стремят към електронен бизнес, се намират на стартовата позиция от фиг. 6, по-

нататък в изследването се спираме на тях и ще предложим модел на интегрирана система за електронен бизнес, базиран на софтуера, предлаган от фирмата SAP (Systems Applications and Products). Този модел, може да се използва от фирмите, които вече са инвестирани в конкретни системи за управление на бизнеса и имат желание да продължат да ги използват, като ги интегрират с уеб приложенията и системите на своите бизнес партньори.

III. Модел на интегрирана информационна система, базирана на софтуерните решения на фирмата SAP

Днес в условията на повишаващи се изисквания за гъвкавост и мобилност на приложенията бизнес софтуерът се развива динамично. Увеличава се значението на процесите на консолидацията на данните, интеграция на софтуера и търсенето на SOA ориентирани платформи. Системите за управление на бизнеса се предлагат като цялостни платформи, включващи „комплекс от бизнес приложения“ (business suite) – ERP, CRM, SCM, BI, HRM и др. Всички модули от даден софтуерен пакет работят с една и съща БД, което създава добра предпоставка за изграждане на вътрешнофирмена и междуфирмена интеграция на приложенията и данните и способства работата в условията на електронен бизнес.

На световния пазар за бизнес софтуер има голямо разнообразие от системи. През последните години обаче, след множество сливания и поглъщания между фирмите пазарът се доминира от 4-5 големи фирми – това са SAP, Oracle, Microsoft, Sage Group и Infor (виж. табл. 1).

Таблица 1

Приходи от продажба, поддръжка и абонамент на ERP системи по производители за периода 2004 – 2006 г. в млн. долари²⁴

година фирма	2004 г.	2005 г.	2006 г.
SAP	6077.1	9643.5	7736.1
Oracle	4612.7	4146.4	4803.1
Microsoft	1686.7	1800.8	1978.1
Sage group	1625.0	1710.0	1860.2
Infor	1352.2	1466.3	1556.7

Голямото многообразие на предлаганите пакети с бизнес софтуер прави труден избора на конкретно решение. В тази връзка можем да дефинираме следните

²⁴ Pang, A. Worldwide Enterprise Application 2007-2011 Forecast Update and 2006 Vendor Share. Available from the Internet: < <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=209329>>. Cited 7-02-2008.

критерии за избор на правилния пакет с цел използването му за основа за изграждане на успешен е-бизнес модел:

➤ софтуерът да предлага необходимия функционален обхват и в същото време да е подходящ за обслужването на основните бизнес процеси, за да не се налагат големи промени в организацията на работа;

➤ софтуерът да предлага реализация за съответния фирмен бранш – голяма част от системите предлагат специфични разработки за различните видове фирми за търговия, за финансовия сектор, за производството;

➤ софтуерът да е гъвкав и с възможност за лесна промяна – бизнес изискванията се променят непрекъснато, ето защо е необходимо софтуерът да е динамичен и да позволява лесна промяна и адаптация;

➤ възможност за интеграция към други системи – голяма част от предлагания софтуер има добре развити API функции;

➤ софтуерът да осигурява надеждна защита на информацията посредством криптографски технологии, сертифициращи структури и филтриране на мрежовия трафик по зададени критерии;

➤ да осигурява стабилна работа на системите и да има добра поддръжка от разработчиците и внедрителите на системите, да се предлага обучение на персонала;

➤ софтуерът да работи на множество платформи.

В момента софтуерните бизнес пакети на водещите световни фирми са с доста изравнена функционалност и поради това е трудно да се направи съпоставка между тях. В табл. 2 са показани основните системи на фирмите с най-големи продажби – SAP, Oracle, Microsoft.

И трите разглеждани фирми предлагат ERP, CRM, SCM, HRM, BI, BPM и др. системи в своите пакети. Имат разработени портали за е-търговия или цялостни фирмени портали, в които е включено обслужването на е-търговията. Те са напълно интегрирани с останалите приложения и предоставят необходимия уеб интерфейс за осъществяване на по-добри комуникации с фирмените системи посредством различни видове компютри – настолни, преносими, ръчни и джобни.

Освен това имат и разработени и много специализирани браншови решения, но по този критерий може да се отбележи фирмата SAP като лидер с най-много специализирани разработки за различни браншове.

По отношение на възможностите за настройка и лесна промяна, които се предлагат, също може да се каже, че и трите водещи фирми имат много добри средства за конфигуриране и за разработване на доработки на съществуващите и на нови приложения. За целта всяка фирма ползва собствени платформи за разработка. Фирмата Microsoft използва платформата .Net, която осигурява стандартизирана инфраструктура за разработка и интеграция, Oracle – наборът от средства за разработка Fusion Middleware, базирани на Java и SAP използват NetWeaver – платформа за разработка, която се основава на Java и ABAP – техен език за програмиране, специално създаден за разработка на мащабни бизнес приложения.

Таблица 2

Сравнение на пакетите с бизнес приложения на водещите световни фирми

Показател Софтуерен пакет	Функционален обхват	Реализация за фирмен бранш	Гъвкавост и възможности за лесна промяна	Възможности за интеграция	Защита	Стабилност на работа и добра поддръжка	На какви платформи работи ОС, БД
Microsoft Dynamics AX, NAV, Dynamics CRM, Dynamics GP, Dynamics – Point of Sale, Dynamics Retail Management System (RMS), Dynamics SL, Dynamics Snap, Microsoft Forecaster, Microsoft FRx financial analysis, Small Business Financials	Предлага решения за управление на финансите, на връзките с клиентите, веригата за доставки, на човешките ресурси, за интеграция с офис приложенията и портал за е-търговия - Microsoft Enterprise Portal	Има решения за строителство, здравеопазване, търговия, различни видове производства – автомобилостроене, производство, електроника и др.	Добра гъвкавост и възможности за доработки на базата на платформата .Net	Добри възможности, чрез използването на платформата .Net и BizTalk Server, SQL Server, Microsoft Live Communications Server and Microsoft Office SharePoint Server.	Настройва се сигурността за фирмения достъп до системата и се използват Microsoft SQL Server полите по-ефективно управление на сигурността.	Добра стабилност и много добра поддръжка от страна на разработчиците и фирмите внедрители	MS Windows XP/Vista, MS Server 2003/2008, Microsoft SQL Server

<p>Oracle E-business suite: Siebel – CRM, PeopleSoft – HR, Hiperion – BI, Demantra – Demand Planning, Glog – Transportation Mgmt, Numetrix– Network Optimization, Agile – Product Lifestyle Mgmt, i-flex – Banking, Portal – Utilities Building, Stelend – Digital Asset Mgmt, Retec – Retail</p>	<p>Предлага се цялостна и интегрирана система за управление и оптимизация на фирмата, с възможности за анализи, управление на доставните вериги, връзките с клиентите и портал за е-търговия - Complete Sell-Side E-Commerce Solution</p>	<p>Решения за космическата и отбранителната индустрия, автомобилостроене, търговия, транспорт, туризъм, услуги и др.</p>	<p>Добра гъвкавост и възможности за доп. разработки, чрез Oracle Fusion Middleware - набор от средства за разработка, базирани основно на JEE.</p>	<p>Добри. Oracle Application Integration Architecture, създадена на базата на Oracle Fusion Middleware, предлага готови средства за интеграция.</p>	<p>Много високо ниво на сигурност на системите, най-високото ниво на сигурност по ITSEC</p>	<p>Добра стабилност и поддръжка от страна на разработчиците и фирмите внедрители</p>	<p>MS Windows XP/Vista, Server 2000/2003/2008, Red Hat Enterprise Linux AS, Solaris 8, 9, 10, HP-UX 11.11 or 64bit AIX v5.2 or 5.3(all English-based) Windows 2000, Windows XP, Vista, Oracle, DB2, MS SQL Server</p>
<p>SAP Business Suite: SAP CRM, SAP ERP, SAP PLM, SAP SCM, SAP SRM, Duet (Microsoft and SAP), SAP Manufacturing, SAP Service And Asset Management, SAP xApps family of composite applications, SAP xApp Analytics, SAP xApps for Mobile Business</p>	<p>Предлага системи за управление на ресурсите, на връзките с клиентите, на персонала, на доставните вериги, за бизнес анализи и системата SAP CRM предлага e-commerce решение</p>	<p>Банки, отбрана и сигурност, здравеопазване, образование, за много видове промишлености – автомобилостроене, химическа, високотехнологични и производства и др. и за много видове услуги.</p>	<p>Добра гъвкавост и възможности за доп. разработки, чрез SAP NetWeaver – платформа за разработка, която се основава на Java и ABAP – език на SAP специално създаден за разработка на мащабни бизнес приложения.</p>	<p>Добри на базата на платформата NetWeaver.</p>	<p>Високо ниво на сигурност. Решенията са сертифицирани по информационни и технологии за сигурност - ITSEC ниво E2 (medium)</p>	<p>Добра стабилност и много добра поддръжка от страна на разработчиците и фирмите внедрители</p>	<p>MS Windows XP/Vista, MS Server 2003/2008, UNIX/Linux, DB2, Oracle, Microsoft SQL Server</p>

Във връзка с възможностите за интеграция – друг важен показател за оценка и анализ на водещите софтуерни пакети, също е трудно да се определи водеща фирма производител на софтуер, защото и трите предлагат свои интеграционни платформи, базирани на SOA архитектура, позволяващи максимална гъвкавост при реализацията на бизнес процесите. В пакета на Microsoft за тази цел основно се използва BizTalk сървърът, чрез който се осъществява интеграция на приложенията и оперативна връзка с бизнес партньорите, като се съставят интеграционни модули, обхващащи подходящи бизнес процеси. Фирмата Oracle има специална Application Integration Architecture, която е създадена на базата на Oracle Fusion Middleware и позволява разработването на нови бизнес функции и обхващането на бизнес процеси, които са уникални за съответния бизнес. А интеграцията на SAP системите се осъществява благодарение на платформата SAP NetWeaver.

Разглежданият софтуер осигурява надеждна защита на информацията посредством съвременни криптографски технологии и сертифициращи структури, като най-високо ниво на сигурността имат системите на Oracle. Освен това системите са достатъчно тествани и фирмите осигуряват много добра поддръжка на своите клиенти.

Платформената независимост е най-добре реализирана в системите на SAP и Oracle, които не препоръчват използването на определена операционна система, това им дава допълнително предимство.

Направеният преглед и сравнение на софтуерните пакети на водещите фирми показва, че и трите пакета предлагат системи с добри функционални възможности и средства за разработка и интеграция. Ето защо изборът на решение в голяма степен зависи от средствата, които фирмата е готова да отдели за нови инвестиции и от това дали тя вече използва в дейността си някаква интегрирана система. Ако се изхожда от позицията, че фирмата разполага с внедрено решение, то с оглед на успешната му по-нататъшна интеграция с другите системи е препоръчително новите системи да са на същата фирма. Тъй като нашата цел е да предложим модел на е-бизнес решение, базирано на съвременните интегрирани системи, то за реализацията може да се използва всеки от разглежданите бизнес пакети. По-нататък в разработката ще представим модел, базиран на софтуерните решения на фирмата с най-голям дял на световния пазар – SAP, тъй като от функционална гледна точка моделът и за другите фирми би бил аналогичен.

Бизнес пакетът на фирмата SAP, известен като SAP Business Suite, включва основните видове системи за управление на бизнеса и приложна интеграционна платформа на базата на разработената от тях SAP NetWeaver технология.

Системите включени в SAP Business Suite са:

➤ **SAP ERP системи.** Фирмата има различни разработки според големината на организацията – за малки, средни и големи фирми и множество браншови решения – за авиоиндустрия, автомобилна промишленост, банково дело, химическа промишленост, инженеринг и строителство, застраховане, енергетика, телекомуникации и др. Основните бизнес процеси, които обхваща ERP системата на SAP

са: управление на наличностите – този процес спомага за координиране на логистичните дейности и разходо-ефективно използване на материалите; управление на продажбените дейности – спомага за проследяване на целия цикъл на продажбите и на продажбените дейности и сервизни функции; управление на транспортните дейности – служи за консолидиране на поръчките и оптимизиране на доставките, като се съчетават поръчките с превозвачите по Интернет; управление на складовете – за оптимизиране на дейностите в складовете и процесите по заприходяване и отписване на материали и за следене на състоянието на техническото оборудване в складовете.

➤ **SAP CRM** система, която обхваща процесите по планиране на маркетингови кампании, привличането на клиента и продажби по множество канали, обработка на поръчки и сервизна дейност. Основните възможности на SAP CRM са: предоставяне на информация за пазарите, анализи, приложения и др., съобразена с позицията на служителите и по този начин работещите в различните отдели – маркетинг, продажби, услуги и мениджмънт, разполагат с необходимата им информация за изграждането на връзките с клиентите; функции за управление на анализа и сътрудничеството – спомагат за оптимизиране на източниците на информация, за по-добро разбиране на поведението на клиента, за осъществяване на сътрудничество с доставчици, партньори и клиенти: покрива се цялостния цикъл на връзки с клиентите от привличането на клиента и продажби по множество канали до обработка на поръчки и сервиз.

➤ **SAP SCM** система за управление на веригите на доставките, която обхваща процесите по планиране на веригата на доставки и организиране в мрежа и работа с всички доставчици. Основните възможности, които предоставя системата, са: синхронизиране на процесите по планиране и осъществяване на доставките с реалното търсене; управление на процесите по доставка при териториално разпръснатите производства; анализ на веригата на доставка, с цел тя да се минимизира и да намали риска.

➤ **SAP NetWeaver Business Intelligence** – системата позволява на организациите да достигнат до огромното количество информация и бързо да я превърнат в познанията, необходими за вземане на решения и предприемане на необходимите действия. Основните компоненти на системата са: SAP Business Information Warehouse (SAP BW) осигурява използване на складовете от данни за бизнес моделиране, извличане на данни от множество източници, преобразуване на данни и аналитичната обработка на данните; SAP Knowledge Management (SAP KM) осигурява осъществяване на планиране на бюджети въз основа на консолидираните фирмени данни, управление на съдържанието и последователността на информацията и SAP Strategic Enterprise Management (SAP SEM) включва използването на уеб услуги за размяна на данни, осигуряване на контролирана информация и използване на специална технология за ускоряване на заявките и паралелна обработка.

➤ **SAP Supplier Relationship Management** система за управление на връзките с доставчиците, която спомага да се ангажират стратегически доставчици и да

се минимизират разходите към тях, като автоматизира процесите, свързани с работата на доставчиците – от доставката до плащането на стоките и услугите.

➤ **SAP Human Resources** системата спомага за привличане, запазване, мотивиране на най-добрите професионалисти и балансиране на целите на служителите със фирмената стратегия.

➤ **SAP Manufacturing** система за управление и интеграция на производството с другите бизнес процеси във фирмата. Автоматизирането на процесите по производствената дейност и тяхната координация с останалите фирмени процеси води до значително намаляване на разходите, повишаване на качеството и подобряване на реактивността.

➤ **SAP Service and Asset Management** система за управление на сервиза и активите, която обхваща процесите по осигуряване на сервизни услуги и по поддръжка на активите.

➤ **SAP Duet** система, която предоставя достъп до бизнес процесите и данните в SAP посредством интерфейса на Microsoft Office, по този начин се улеснява достъпът до фирмената информация на голяма част от потребителите.

➤ **SAP xApps** набор от съставни приложения за подпомагане на бизнес иновациите, които имат за цел да отговорят на динамиката в съвременния бизнес, предлагат се решения за мобилния бизнес, за анализи на данни от SAP системи и от външни приложения и др.

➤ **SAP NetWeaver** система за управление на бизнес процеси, която предоставя средства за моделиране на бизнес процесите и интеграция на фирмените приложения чрез използване на SOA архитектура. NetWeaver е цялостна интеграционна и приложна платформа. Чрез нея може да се добавят нови функционалности на съществуващите системи и по този начин те да се адаптират към непрекъснатите промени в бизнеса. NetWeaver е отворена платформа, поддържа Интернет стандарти като HTTP, XML, уеб услугите и най-често използваните средства за разработка Microsoft .NET, Java 2 Enterprise Edition (J2EE) и IBM WebSphere, което позволява да се извлече полза от най-добрите и необходими решения за управление на бизнеса.

На базата на някои от изброените досега системи ще предложим модел на интегрирана информационна система, базираща се на системите за управление на фирмата SAP. В представения на фиг. 7 модел са интегрирани основните е-бизнес процеси с останалите информационни потоци във фирмата и със системите на бизнес партньорите. Той се базира изцяло на съвременните технологични решения на SAP, но лесно може да се адаптира и реализира с бизнес софтуера, предлаган и от другите световни, водещи фирми и успешно да се внедри във фирми с различен предмет на дейност и размери. За фирмите от различните отрасли могат да се използват браншовите решения на SAP, а за по-малките фирми съответно само част от модулите на системите или специалните разработки за малкия и средния бизнес.

В разработения от нас модел за интегрирана информационна система за работа в условията на електронен бизнес изхождаме от позицията, че във фирмата

вече има внедрени и интегрирани помежду си множество системи на конкретна фирма в нашият случай на SAP. Точният набор от внедрени системи и/или модули от системи не може да се дефинира, тъй като идеалната комбинация от приложения за управление на бизнеса за всяка фирма е различна. Най-често използваните интегрирани системи са: за управление на ресурсите, за управление на персонала, за бизнес анализи, за управление на съдържанието и други необходими за дейността системи или отделни модули от системи. Средните и по-малки фирми обикновено използват версията на ERP системата SAP All-in-One, която е преконфигурирана, с готов план за внедряване и с предварително описана функционалност, базирана на „най-добрите практики“ за съответния бранш. При внедряването ѝ се оценяват само разликите между предлаганата функционалност и процесите на възложителя и по-този начин се намалява цената на проекта, а се използват най-добрите световни практики.



Фиг. 7. Модел на интегрирана информационна система за електронен бизнес, базирана на системите за управление на бизнеса на фирмата SAP

Основните е-бизнес процеси, обхванати в разработения на фиг. 7 модел за фирмена информационна система, работеща в условията на е-бизнес, са:

- управление на връзките с клиентите;
- управление на продажбите;
- управление на ресурсите на фирмата;
- управление на доставките;
- интеграция с изградената предварително фирмена компютърна информационна система и с партньорите на фирмата.

За обхващане на тези процеси могат да се използват основните модули на ERP, CRM, SCM системите и платформата NetWeaver. От съществено значение за изграждане на комплексна интегрирана и SOA базирана среда в предлагания модел е интеграционната платформа SAP NetWeaver. Тя предоставя средства за управление, анализ и контрол на бизнес процесите и адаптирането им към изискванията на постоянно променящата се среда, както и възможности за B2B интеграция и напълно автоматизиране на процеси, протичащи през информационните системи на различни фирми. Основните възможности и предимства на NetWeaver са главно следните:

- позволява постигане на по-добра потребителска продуктивност, като оказва помощ за потребители и групи чрез засилено сътрудничество и персонален достъп до критични приложения и данни;
- осъществява консолидация на данните, като ги синхронизира и осъществява общо управление с цел подобряване на бизнес процесите;
- служи за постигане на по-добро управление на информацията чрез увеличаване достъпността и използваемостта на структурираните и неструктурираните фирмени данни;
- спомага за по-добро управление на събитията, като гарантира, че събитията от даден бизнес процес се разпределят и отправят правилно към най-подходящите хора за вземане на съответните решения;
- осигурява възможност за по-пълна интеграция на различните системи, което ги подпомага да работят заедно и последователно за осъществяване на даден бизнес процес;
- служи за развитие на системите чрез бързо разработване на нови приложения, които създават предпоставки за напредък на фирмата;
- допринася за по-добро управление на жизнения цикъл, като автоматизира управлението на процесите на приложенията и оптимизира жизнения им цикъл;
- осигурява по-добро управление на сигурността и спомага за поддържане на подходящо ниво на сигурност и качество;
- допринася за постигане на консолидация на технологичната платформа и възможност за отпускане на необходимата изчислителна мощ според променящите се бизнес нужди;
- постигане на стандартизиране чрез използване на SOA платформата, което подпомага автоматизирането на нови специфични бизнес процеси.

Всички тези възможности, които се предоставят чрез платформата NetWeaver, я правят подходящо средство за интеграция и разработка на необходимите допълнения. Например, чрез нея може, а и е необходимо да се изгради ролеви уеб базиран портал за достъп до софтуерните системи както от фирмените компютри, така и през Интернет от различни мобилни устройства. Поради спецификата на работа в условията на е-бизнес е необходимо потребителските интерфейси да бъдат динамични и да се преобразуват на базата на индивидуалността на клиента, като му се генерира и предоставя специфично съдържание, насочено само към него на базата

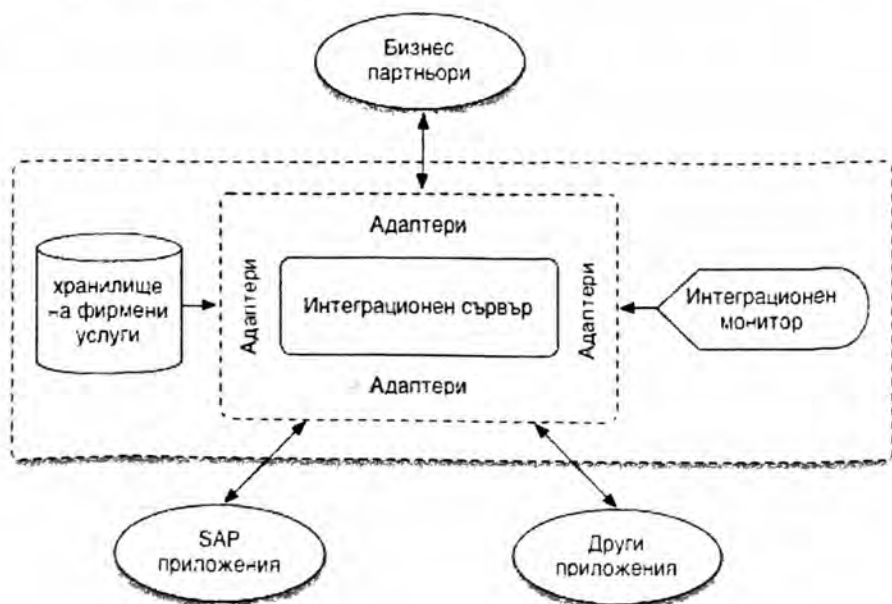
на установената идентичност на потребителя. Този портал ще служи и за обслужване на дейностите по взаимодействие с партньори и доставчици, инструменти за електронни покупки и поддръжка на Интернет търговия.

Изграждането на уеб интерфейс дава множество предимства. Например от гледна точка на възможностите за достъп до системите, позволява отдалеченото им използване чрез преносими компютри, локалните приложения не са обвързани с определена операционна система или технология и се гарантира съвместимостта на достъпа до системата от различни потребители и техните устройства.

От технологична гледна точка, за да се реализира представеният на фиг. 7 модел, се използват инструментите на SAP NetWeaver за PI (Process Integration), които осъществяват интеграция на SAP системи и междусистемна интеграция на бизнес процеси. За осъществяване на връзката с други приложения се използват различни адаптери, базирани на уеб технологиите XML (eXtensible Markup Language), WSDL (Web Services Description Language) и SOAP протокола, които поддържат много комуникационни подходи за централизирани и peer-to-peer връзки.

SAP NetWeaver PI се състои от следните основни компоненти (фиг. 8):

- хранилище на фирмени услуги (Enterprise Services Repository) –където се съхранява цялото съвкупно знание от SAP и други приложения;
- интеграционен сървър – централно конфигурирана машина, която осигурява инфраструктура за XML базирани комуникации между различни компоненти;
- интеграционен монитор – за контрол и следене на инфраструктурата от техническа и бизнес гледна точка.



Фиг. 8. Архитектура на SAP NetWeaver PI

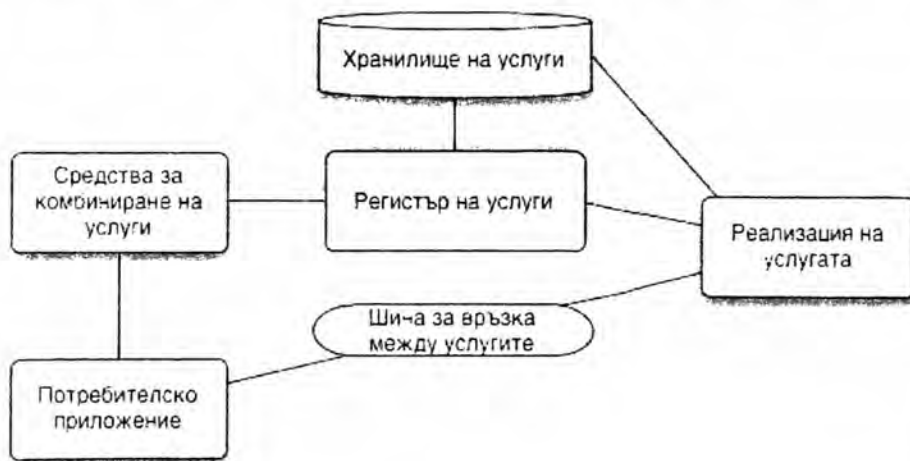
От съществено значение за представената на фиг. 8. интеграционната машина е трансформационната ѝ програма, намираща се в интеграционния сървър, която извлича данни и решава как да ги трансформира. За получаването на данните се използват специални програми – адаптери.

Типичните интеграционни сценарии са:

- интеграция между фирмените приложения;
- интеграция на междуфирмени процеси;
- използване на ESOA (Enterprise SOA).

За осъществяване на първите два интеграционни сценария могат да се използват различни подходи. Един от тях е изграждане на т.н. batch процеси, този подход обаче не е за препоръчване, защото е скъпо струващ, тъй като изисква разработването на множество допълнителни програми. Друг подход е използването на унифицирани бази от данни, което донякъде ограничава гъвкавостта на изгражданите приложения. За да избегне тези недостатъци, фирмата SAP използва в системата NetWeaver т.н. hub-and-spoke интеграция, при която се цели намаляването на междусистемните връзки. При този метод всички приложения се свързват със специално хранилище (hub), където се съхраняват форматите на документите, правилата за преобразуване и изискванията за сигурност. И същевременно се поддържат и богат набор от адаптери за преобразуване на данните, което прави възможна и интеграцията с много от съществуващите приложения на различни други фирми.

Третия интеграционен сценарий се базира на използването на веб услугите за комуникация в системите, технология, която във втора точка беше определена като препоръчителна за системите за електронен бизнес (фиг. 9). Веб услугите в SAP NetWeaver се съхраняват в хранилището на фирмените услуги (ES Repository) и могат да се преизползат, както и чрез тях да се правят съставни приложения за



Фиг. 9. Комуникация, изградена чрез веб услуги

крайните потребители. Хранилището се състои от два компонента хранилище за услуги с дефинициите на услугите и процесите и регистър на услугите с данни за класификацията, публикуването и откриването им. За осъществяване на комуникациите между приложенията и услугата се използва инструмент, наречен шина на услугите (services bus).

Използването на SAP NetWeaver PI осигурява създаването на интегрирана платформа, която дава достъп до много системи посредством уеб услуги. Поддържа множество стандарти като WSDL, XML, UDDI (Universal Description Discovery and Integration), WSRM (Web Services Reliable Messaging), WS-Policy (Web Services Policy) и WS-Security (Web Services Security), което е предпоставка за осъществяване на добра интеграция със системи на различни доставчици.

Изграждането и внедряването на разработения модел на интегрирана информационна системата за работа в условията на електронен бизнес е сложен процес, който води до промени във фирмената дейност и е съпътстван от множество проблеми. Важно е по време на внедряване на новите системи фирмата да продължи своята нормална работа, тъй като инсталирането на софтуер от този клас е динамичен и продължителен процес. Въпреки че в самите системи са заложени „най-добрите практики“, те трябва да се реализират за конкретната фирма и за условията, в които тя работи. При повечето методологии за внедряване най-важният момент е анализът, от едната страна, на процесите, включени в „добрите практики“, а от друга – бизнес процесите на фирмата. Задача на консултантите е да се намери добър начин за тяхното съчетаване. Това изисква или адаптиране на процесите на продукта към тези на фирмата, или обратно – да се променят вътрешните бизнес процеси в посока към „добрите практики“. Ето защо внедряването е сложен и отговорен процес и е необходимо тя да се извърши от компетентна организация.

Като цяло можем да **дефинираме следните изисквания и последователност на работа**, които трябва да се спазват при внедряване на системата:

1. Създаване на необходимата организация на работа. Този процес включва добро управление на проекта от вътрешна страна и от страна на фирмата внедрител. Най-общо могат да се дефинират следните необходими организационни дейности:

➤ формиране на екип, който да организира, ръководи и координира дейностите по внедряването, правилният мениджмънт е от първостепенно значение за успешното внедряване на всеки проект;

➤ избор на доставчик на необходимата компютърна и комуникационна техника – обикновено за избора се определят критерии и на базата на анализ на множество оферти се избира на-доброто решение;

➤ избор на фирма – доставчик, която да внедри системата. Този избор е съществен за крайния резултат от проекта. Тъй като в нашия случай изхождаме от позицията, че фирмата има внедрена интегрирана система за управление и сега трябва да се допълни и интегрира тази система. Може организацията доставчик и внедрител да е същата, тъй като тя вече познава бизнес процесите във фирмата. В случай обаче, че нейната работа не е била достатъчно ефективна, може да се избере друг

внедрител, който има по-голям опит за дадения отрасъл, повече успешни внедрявания, което показва, че като цяло има изградена по-добра методология за внедряване. Освен това важно е какъв опит има внедрителят с автоматизиране на нови процеси и изграждане на интеграция между приложения.

2. Основни етапи и последователност на внедряване:

➤ автоматизиране на е-бизнес процесите посредством модули от софтуерните решения на SAP;

➤ интеграция на внедрените нови системи и модули с другите фирмени системи, с цел всички да работят като комплексна фирмена информационна система;

➤ интеграция с уеб приложенията – изграденият уеб базиран портал, с уеб приложението за B2C търговия и със системите на бизнес партньорите;

➤ реализиране на сигурността на системите, тъй като същността на е-бизнеса предполага наличието на активен информационен обмен при доверителни отношения между контрагентите.

3. Действия при въвеждане в експлоатация, поддръжка и развитие на системата.

➤ първоначално внедряване, тестване, обучение на персонала, пълно инсталиране на системите и доработките;

➤ поддръжка и развитие на системата – всяка система претърпява промени в своя т.нар. „жизнен цикъл”, вкл. и след момента на първоначалното внедряване – отстраняват се грешки, добавят се нови и необходими функционални възможности, правят се промени по съществуващите модули.

Процесът на внедряване на системите и приложенията за електронен бизнес трябва да завърши с анализ дали са достигнати основните цели. Внедряването може да се счита за успешно само ако работата с новата система носи полза за организацията – оптимизира се работата, повишава се качеството на процесите и ефективността от дейността. Ако в резултат от интеграцията на междуфирмените бизнес процеси, фирмите и техните партньори, фирмите заработят като „единни виртуални организации”, или наричани още в литературата „разширени фирми” (Extended Enterprises)²⁵, в които доставките са при поискване и винаги навреме, цикълът на плащания е опростен и стоките достигат бързо до клиентите.

В обобщение, при динамичната бизнес среда внедряването на интегрирана софтуерна система и синхронизирането ѝ със системите за е-търговия и със системите на други фирми е оправдана инвестиция. **Основните конкурентни предимства на разработения модел** за интеграция на софтуерните системи могат да се определят в следните направления:

1. Фирмата става по-достъпна, преодолени са ограниченията във времето и пространството, разширяват се пазарите и печели нови канали за дистрибуция и

²⁵ Szegeo, O., B. Andersen. Modeling the Extended Enterprise: A Comparison of Different Modeling Approaches. Proceedings from International Enterprise Modelling Conference, 1999, Verdal, Norge. Norris, G., J. Hurley, K. Hartley, J. Dunleavy, J. Balls. E-business and ERP. New York: John Wiley & Sons Inc, 2000.

Lee, I. E-Business Innovation and Process Management. London: Cybertech Publishing, 2007.

нови клиенти. Може да реагира бързо на променящите се пазарни ситуации, да се предлагат нови стоки и услуги.

2. Усъвършенстват се взаимоотношенията с клиентите и партньорите. Обслужването на клиентите става бързо и е съобразено с техните предпочитания.

3. Улеснява се значително обменът на информация между търговката фирма и бизнес партньорите ѝ чрез свързването и интегрирането на компютърните им системи.

4. Ограничават се максимално разходите за вътрешни процеси и дейности, предлагат се стоки и услуги на възможно най-изгодни цени.

5. Подобрява се организацията на работа, поддържат се оптимални складови наличности, доставките са навременни и съобразени с наличностите.

6. Действията на всички служители са свързани, работи се не по отдели, а в екипи в зависимост от съответните бизнес процеси.

7. По-лесно се осъществява строг контрол на всеки бизнес процес.

Предложеният модел интегрирана информационна система за електронен бизнес ще позволи на организациите ефективно да работят в новите условия и ще запази тяхната конкурентоспособност. Той спомага за усъвършенстване на услугите към клиентите, ефективно взаимодействие с бизнес партньорите и за разширяване на пазарите и увеличаване на печалбите. Внедряването на подобна комплексна и интегрирана с други приложения система е оправдана инвестиция, особено за големите фирми с много персонал и подразделения.

Заклучение

Новата икономическа действителност, свързана с развитието на Интернет икономиката и информационните технологии, налага обективна необходимост от промяна в компютърните информационни системи, като вече се фокусира не само върху управлението на вътрешните процеси, а върху изграждането на бизнес среда, обща за всички фирмени партньори. Все повече фирми се ориентират към разширяване на функционалността на своите ERP системи с нови решения като CRM, SCM, e-commerce, което позволява да се координират дейностите на клиенти, доставчици и служители.

В направеното изследване е представен подход за трансформацията на бизнеса, базиращ се на модел на интегрирана информационна система за електронен бизнес, съставена от готови решения. Представеният модел, може да се използва от фирмите, изградили или планиращи да внедрят в дейността си системи за управление на бизнеса. Приложението му позволява осъществяване на вътрешнофирмена и междуфирмена интеграция, по-голямо обвързване на бизнеса с Интернет и създава конкурентно предимство на фирмите.

Използвана литература

1. Амор, Д. (Р)Еволюция на Е-бизнеса: Как да живеем и работим в свързания свят. София: ИнфоДАР, 2000.
2. Денчев, Е. и др. Проблеми и решения при избор на ERP система. // Сборник доклади от международна научна конференция “Бизнес информатика”, София: Изд. УНСС, 2007.
3. Илиев, П. Виртуална организация на електронния бизнес. // Сборник доклади от международна юбилейна научна конференция “Икономиката и развитието на обществото”, Варна: Икономически университет, 2002.
4. Кастелс, М. Възходът на мрежовото общество. София: Лик, 2004.
5. Бяла книга на съвременните интелигентни системи за управление на бизнеса в България. Available from the Internet: <<http://media.sagabg.net/pdf/WhitePaper2007.pdf>>. Cited 1-2-2008.
6. Използване на ИКТ и електронната търговия в предприятията от нефинансовия сектор през 2007 година. Available from the Internet: <<http://www.nsi.bg/IKT/IKT.htm>>. Cited 05-05-2008.
7. Софтуер за управление на бизнеса. // Дневник, 2008.
8. Списание СЮ, бр. 2, 3, 5, 11, 2007, 3, 4, 2008.
9. Ash, C., J. Burn. A strategic framework for the management of ERP enabled e-business change. // European Journal of Operational Research N 146, 2003, pp. 374-387.
10. Barua, A. P. Konana, A. Whinston, F. Yin. Managing E-Business Transformation: Opportunities and Value Assessment. Available from the Internet: <<http://crec.bus.utexas.edu/works/articles/smr.pdf>>. Cited 7-22-2003.
11. Chorafas, D. Integrating ERP, CRM, Supply Management, and Smart Materials, CRC Press LLC, Florida, 2001.
12. El Sawy, O. Redesigning Enterprise Processes for e-Business. New York: McGraw Hill, 2000.
13. Hesterbrink, C. e-Business and ERP: Bringing two Paradigms together, Price Waterhouse Coopers. Available from the Internet: <<http://www.pwc.com>>, Cited 1-8-2008.
14. Kalakota, R., M. Robinson, M. e-Business 2.0: Roadmap for Success. Boston: Addison-Wesley, 2001.
15. Lee, I. E-Business Innovation and Process Management. London: Cybertech Publishing, 2007.
16. Norris, G., J. Hurley, K. Hartley, J. Dunleavy, J. Balls. E-business and ERP. New York: John Wiley & Sons Inc, 2000.
17. Pang, A. Worldwide Enterprise Application 2007 – 2011 Forecast Update and 2006 Vendor Share. Available from the Internet: <<http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=209329>>. Cited 7-02-2008.

18. Shields, M. E-business and ERP. Rapid Implementation and Project Planning. New York: Jonh Wiley & Sons Inc, 2001.
19. Wallace, T., M. Kremzar, M. ERP: Making It Happen. The Implementers' Guide to Success with Enterprise Resource Planning. New York: Jonh Wiley & Sons Inc, 2001.
20. Microsoft Corporation. Available from the Internet: <<http://www.microsoft.com>>.
21. Oracle Corporation. Available from the Internet: <<http://www.oracle.com>>.
22. SAP Corporation. Available from the Internet: <<http://www.sap.com>>.

AN INFORMATION SYSTEM FOR THE MANAGEMENT OF E-BUSINESS BASED ON READY-MADE SOFTWARE SOLUTIONS

Chief Assist. Prof. Dr. Snezhana Salova

Abstract

In recent years an ever-increasing number of companies use software business management systems. The latter in view of their functional capabilities and in conjunction with modern Internet technology create the conditions for the setting up of flexible and adaptable in-company computer information systems. In the present work there is carried out a study of existing business management systems and is proposed a model of an information system for the management of e-business, based on ready-made software solutions.

INFORMATIONSSYSTEM FÜR E- BUSINESS STEUERUNG AUF DER GRUNDLAGE VON VORGEFERTIGTEN SOFTWARELÖSUNGEN

Hauptass. Dr. Sneshana Sulova

Zusammenfassung

In den letzten Jahren finden die Softwaresysteme für Businesssteuerung eine breitere Anwendung in den Unternehmen. Ihre Funktionalitäten in Verbindung mit den gegenwärtigen Internet-Technologien schaffen gute Möglichkeiten für den Aufbau flexibler und kompatibler Computerinformationssysteme. In der vorliegenden Studie untersucht man die vorhandenen Businesssteuerungssysteme und man schlägt ein Modell für ein Informationssystem für E-Business Steuerung auf der Grundlage von vorgefertigten Softwarelösungen.

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМ БИЗНЕСОМ НА БАЗЕ ГОТОВЫХ СОФТУЭРНЫХ РЕШЕНИЙ

Глав. асс. д-р Снежана Сылова

Резюме

В последние годы фирмы во все большей мере используют софтуэрные системы управления бизнесом. Благодаря своим функциональным возможностям и возможности комбинации с современными Интернет-технологиями эти системы предоставляют условия для создания гиб-

ких и приспособимых фирменных компьютерных информационных систем. В настоящей работе проведено исследование существующих систем управления бизнесом и предлагается модель информационной системы управления электронным бизнесом, базирующейся на готовых софтуэрных решениях.

Съдържание

Предговор.....	249
I. Основни софтуерни системи за управление на бизнеса	250
II. Фирмените компютърни информационни системи	
като основа за развитие на е-бизнес	258
III. Модел на интегрирана информационна система,	
базирана на софтуерните решения на фирмата SAP	268
Използвана литература	282
Резюме на английски език	283
Резюме на немски език.....	283
Рзюме на руски език.....	283